

**PELAKSANAAN TERHADAP JAM KERJA PENJAGA TIKET
MENURUT UNDANG UNDANG NO 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN PADA PT TRANSPORTASI
PEKANBARU MADANI PERSERO (TMP)**

SKRIPSI

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

Oleh :

ARIE PRATAMA
NPM : 151010281

PROGRAM STUDI : ILMU HUKUM

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2019

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya, yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : ARIE PRATAMA
NPM : 151010281
Tempat/Tanggal Lahir : Pekanbaru/ 17 Mei 1997
Program Studi : Ilmu Hukum
Alamat : Jl. Pertanian Blok f. No. 1
Judul Skripsi : Pelaksanaan Terhadap Jam Kerja Penjaga Tiket Menurut Undang – Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada PT Transportasi Pekanbaru Madani Persero (TMP)

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

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

Pekanbaru, 17 Desember 2019

Yang menyatakan,



(ARIE PRATAMA)

No. Reg. 305/I/UPM FH UIR 2019

Paper ID. 1235043864 / 29%

Sertifikat

ORIGINALITAS PENELITIAN Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

MENYATAKAN BAHWA :

Arie Pratama

151010281

Dengan Judul :

Pelaksanaan Terhadap Jam Kerja Penjaga Tiket Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003

Tentang Ketenagakerjaan Pada PT Transportasi Pekanbaru Madani Persero (TMP)

Telah lolos Similarity sebesar maksimal 30%

Pekanbaru, 17 Desember 2019

Wakil Dekan Bidang Akademik
Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H., C.L.A.



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS HUKUM



KAN
Komite Akreditasi Nasional
FS 671471

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 BIMBINGAN SKRIPSI

Telah Dilaksanakan Bimbingan Skripsi Terhadap:

Nama : Arie Pratama
NPM : 151010281
Program Studi : Hukum Perdata
Pembimbing : Prof. Dr. Thamrin S, S.H., M.Hum
Judul Skripsi : Pelaksanaan Terhadap Jam Kerja Penjaga Tiket Menurut Undang-Undang no 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada PT. Transportasi Pekanbaru Madani Persero

No	Tanggal	Berita Acara Bimbingan	PARAF Pembimbing
1	16-09-2019	- Lampiran cover - Kata Pengantar	
2	20-09-2019	- Perbaiki Latar Belakang - Daftar isi	
3	23-10-2019	- Abstrak - Tambahkan Halaman Dalam Pembahasan	
4	02-10-2019	- Perbaiki Daftar Pustaka - Perbaiki Abstrak	
5	04-10-2019	-Lampirkan Wawancara -Lampirkan Koesioner	
6	11-10-2019	-Perbaiki Kesimpulan dan saran	
7	15-10-2019	-Tambahkan jurnal	
8	24-11-2019	- ACC Pembimbing Dapat Dilanjutkan Untuk Ujian Komprehensif	

Pekanbaru, 24 November 2019

Mengetahui

A.n Dekan



Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H., C.L.A
Wakil Dekan I Bidang Akademik



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS HUKUM



KAN
Komite Akreditasi Nasional
FS 671471

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

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

PELAKSANAAN TERHADAP JAM KERJA PENJAGA TIKET MENURUT
UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN PADA PT. TRANSPORTASI
PEKANBARU MADANI PERSERO (TMP)

ARIE PRATAMA
NPM : 151010281

Telah Di Periksa Dan Di Setujui Oleh Dosen Pembimbing

Pembimbing


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

Mengetahui

Dekan,


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



SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 0272/Kpts/FH/2019
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 I dan II yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut.
 - 2 Bahwa penetapan dosen sebagai pembimbing I dan II 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 2013
 - 9 SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 112/UIR/Kpts/2016

MEMUTUSKAN

- Menetapkan
- 1 Menunjuk
Nama : Prof. Dr. Thamrin S, S.H., M.Hum
NIP/NPK : 19540926 1983031002
Pangkat/Jabatan : Pembina Utama Madya/ IV/d
Jabatan Fungsional : Guru Besar
Sebagai : Pembimbing Penulisan Skripsi mahasiswa

Nama : ARIE PRATAMA
NPM : 15 101 0281
Jurusan/program studi : Ilmu Hukum /Hukum Perdata
Judul skripsi : PELAKSANAAN TERHADAP JAM KERJA PENJAGA TIKET MENURUT UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN PADA PT TRANSPORTASI PEKANBARU MADANI PERSERO (TMP).
 - 2 Tugas-tugas pembimbing I dan pembimbing II 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 : 10 Oktober 2019
Dekan

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

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 : 397/KPTS/FH-UIR/2019
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 c. Nomor : 176/U/2001
b. Nomor : 234/U/2000 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 2009
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

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Tim Penguji Komprehensif Skripsi Mahasiswa :
- | | | |
|---------------|---|---|
| N a m a | : | Arie Pratama |
| N.P.M. | : | 151010281 |
| Program Studi | : | Ilmu Hukum |
| Judul Skripsi | : | Pelaksanaan Terhadap Jam Kerja Penjaga Tiket Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pad PT. Transportasi Pekanbaru Madani Persero |
- Dengan susunan tim penguji terdiri dari
Prof. Dr. Thamrin S, S.H. M.Hum : Ketua merangkap penguji materi skripsi
Dr. H. Abd. Thalib, S.H., M.C.L : Anggota merangkap penguji sistematika
Lidia Febrianti, S.H., M.H : Anggota merangkap penguji methodologi
Sri Arlina, 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 23 Desember 2019

Dekan,

Dr. Admiral. S.H., M.H
NIK. 080102332

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



KAN
Komite Akreditasi Nasional
FS 671471

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 : 397/KPTS/FH-UIR/2019 Tanggal 23 Desember 2019**, pada hari ini **Senin tanggal 30 Desember 2019** telah dilaksanakan Ujian Skripsi Program Studi (S1) Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, atas nama :

Nama : Arie Pratama
N P M : 151010281
Program Study : Ilmu Hukum
Judul Skripsi : Pelaksanaan Terhadap Jam Kerja Penjaga Tiket Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pad PT. Transportasi Pekanbaru Madani Persero
Tanggal Ujian : 30 Desember 2019
Waktu Ujian : 09.00 – 10.00 WIB
Tempat Ujian : Ruang Sidang Fak. Hukum UIR
IPK :
Predikat Kelulusan :

Dosen Penguji

Tanda Tangan

1. Prof. Dr. Thamrin S, S.H. M.Hum
2. Dr. H. Abd. Thalib, S.H., M.C.L
3. Selvi Harvia Santri, S.H., M.H

1.

2.

3.

Notulen

4. Sri Arlina, S.H., M.H

4.



Pekanbaru, 30 Desember 2019
Dekan Fakultas Hukum UIR

Dr. Admiral, S.H., M.H
NIK. 080102332

ABSTRAK

Pada hakikatnya setiap manusia membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi kehidupannya sehari-hari, maka dari itu pekerja harus mempunyai keahlian tersendiri dalam pekerjaannya di bidang masing-masing, pada bidang transportasi sendiri pekerja yang bekerja pada PT Transportasi Pekanbaru Madani Persero (TMP) haruslah mengikuti syarat yang sudah diberikan namun kenyataan di dalam pelaksanaannya berbeda dengan apa yang sudah tertera didalam perjanjian kerja, pemberi kerja melanggar hak-hak pekerja dan bertentangan dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Masalah pokok dalam penelitian ini adalah bagaimana pelaksanaan jam kerja penjaga tiket menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 dan kendala yang dihadapi dinas perhubungan kota Pekanbaru terhadap penjaga tiket PT Transportasi Pekanbaru Madani Persero (TMP).

Penelitian ini termasuk dalam penelitian observasi research dengan cara survei, yaitu dengan cara penulis turun langsung kelapangan ditempat lokasi penelitian, sifat penelitian ini deskriptif karena penulis ingin mencoba memberikan kenyataan secara jelas masalah pokok yang diteliti, adapun teknik yang digunakan dalam pengambilan data dengan cara kuesioner dan wawancara, sedangkan populasi yang dijadikan dalam penelitian ini penjaga tiket PT Transportasi Pekanbaru Madani Persero.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pekerja pada PT Transportasi Pekanbaru Madani Persero tidak mendapatkan hak-hak nya sebagai pekerja belum terlaksana dengan baik dan benar Hak-hak pekerja yang seharusnya mereka dapatkan meliputi upah lembur yang sesuai, waktu kerja yang sesuai Undang – undang, mendapatkan waktu luang untuk beristirahat dan beribadah dan masih banyak kendala dalam perjanjian yang sudah dibuat namun dalam prakteknya tidak sesuai yang dilakukan secara tertulis maupun lisan mengenai hak dan kewajiban kedua belah pihak di PT.Transportasi Pekanbaru Madani Persero

Kata Kunci: Jam kerja, Penjaga Tiket, Kondektur, Bus Tmp

ABSTRACT

In essence, every human needs work to fulfill their daily lives, therefore workers must have special expertise in each worker, in the field of each worker who works at PT. Pekanbaru Persero Madani Transportation (TMP) must know the needs that have been However, the challenges in implementation differ from what is stated in the work agreement, work agreements on workers' rights and contrary to Law No. 13 of 2003 concerning employment.

The main problem in this study is how the implementation of the ticket guard work hours in accordance with Law No. 13 of 2003 and guarantees relating to the city transportation service Pekanbaru on the implementation of tickets PT. Transportation Pekanbaru Madani persero (TMP).

This research is included in the observation research study by means of a survey, namely by means of the writer descending directly to the field at the research location, the nature of this research is descriptive because the author wants to try to provide an explanation of the problem discussed, as for the techniques used in the study using questionnaires and interview questions, while the population conducted in this study ticket guard PT. Pekanbaru Madani Transportation Persero.

The results of this study indicate that workers at PT. Pekanbaru Madani Persero's transportation does not get its rights as workers have not been implemented properly and correctly Workers' rights are obtained by them getting an appropriate overtime pay, working time according to the law, getting free time to be seen and worshipping and many more About the agreement which has been made but in practice is not in accordance with what was done verbally about the rights and obligations of both parties at PT. Pekanbaru Madani Persero

Keywords: Working hours, Ticket Guard, Conductor, Bus Tmp

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan Puji dan Syukur atas kehadiran Allah SWT, yang mana atas rahmat dan Hidayah-Nya serta Shalawat beriring salam atas Nabi Besar Muhammad SAW, Akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: Pelaksanaan Terhadap Jam Kerja Penjaga Tiket Menurut Undang- Undang no 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada PT. Transportasi Pekanbaru Madani Persero Adapun maksud dan tujuan dari penulisan ini adalah untuk melengkapi salah satu syarat guna memperoleh gelar Serjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Islam Riau Pekanbaru.

Pada kesempatan ini penulis bermaksud untuk menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam pembuatan skripsi ini, baik secara moril maupun materil terutama kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Syafrinaldi, S.H., M.C.L., selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah bersedia menerima penulis untuk menuntut ilmu pengetahuan pada Universitas Islam Riau;
2. Bapak Dr. Admiral S.H., M.H., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah bersedia memberikan persetujuan dalam penelitian ini;
3. Bapak Prof. Dr. Thamrin S, S.H., M.Hum selaku pembimbing yang berkenan meluangkan waktu, tenaga serta pikirannya dan dengan penuh kesabaran telah banyak membantu penulis sehingga penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan;

4. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang sangat bermanfaat bagi penulis, semoga ketulusannya mendapatkan balasan dari ALLAH SWT;
5. Seluruh staf dan pegawai Tata Usaha Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, yang mana penulis telah banyak dibantu dalam pengurusan Administrasi mulai dari awal kuliah sampai Penulisan skripsi ini;
6. Ucapan terima kasih Ananda Kepada yang terbaik selalu ada dihatiku, bapak saya, kakak - kakak dan mamak saya, yang telah memberikan segenap ketulusan dan kasih sayang serta kesabaran dan pengertian dalam membimbing dan membesarkan ananda, memberikan bantuan moril maupun materil sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini;
7. Kepada kakak- kakak saya yang senantiasa memberikan motivasi doa serta dukungannya, baik langsung maupun tidak langsung kepada penulis dalam skripsi ini;
8. Kepada seluruh teman teman seperjuangan yang tak bisa penulis sebutkan namanya satu persatu, terimakasih atas dukungan dan motivasinya mulai dari pertama kuliah sampai pada penulis melakukan penulisan skripsi ini;
9. Selanjutnya ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada pihak-pihak yang telah ikut memberikan bantuannya baik langsung maupun tidak langsung kepada penulis dalam rangka kegiatan penyusunan skripsi ini;

Pada akhirnya penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini masih banyak kekurangan dan ketidaksempurnaan yang pasti tidak dapat dihindarkan, baik dari isi, bahasa maupun teknik penulisan dikarenakan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang diperoleh dari penulis. Maka dengan tangan terbuka dan senang hati yang lapang penulis mengharapkan kritik serta saran dari semua pihak, yang khususnya bersifat membangun dan memberikan arahan demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis sangat berharap supaya hasil dari karya tulis sederhana ini dapat manfaat bagi semua pihak.

Maka oleh karna itu penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak, semoga kita semua mendapatkan Syafaat dari Allah SWT. amin

Pekanbaru, November 2019
Penulis

ARIE PRATAMA
NPM 151010281

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN	ii
BERITA ACARA PEMBIMBING SRIPSI	iii
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
SURAT KETERANGAN PENUNJUKAN PEMBIMBING	v
SURAT KEPUTUSAN PENUNJUKAN PENGUJI	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Masalah Pokok	13
C. Tujuan Penelitian Dan Manfaat Penelitian	13
D. Tinjauan Pustaka	15
E. Konsep Operasional	32
F. Metode Penelitian	33
BAB II TINJAUAN UMUM	
A. Tinjauan Umum Tentang Hak Asasi manusia PT. TRANSPORTASI PEKANBARU MADANI PERSERO	22
B. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum	29
C. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja	34

D. Tinjauan Umum Tentang Trans Metro.....	43
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Perlindungan Hak Kondektur Trans Metro Kota Pekanbaru.....	45
B. Kendala dan upaya dinas perhubungan komunikasi dan informatika kota pekanbaru.....	44
BAB IV PENUTUP	
A. Kesimpulan	71
B. Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN	75

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Saat ini Negara kita menjadi negara berkembang melakukan pembangunan di seluruh kawasan Indonesia dengan merata dari segi teknologi, industri, perkotaan, tata ruang, dan infrastruktur jalan serta transportasi. Termasuk dalam pembangunan yang paling vital untuk pembangunan karena tanpa adanya infrastruktur jalan tidak ada yang bisa dilakukan pemerintah karena dari segi itu sektor terhambat transportasi yang bagus pasti berjalan dengan sesuai karena dengan itu memerlukan pekerja baik supir maupun penjaga tiket. Didalam Indonesia saat ini menitik beratkan pada pembangunan/ ekonomi secara merata di wilayah Indonesia untuk itu hukum perlu dalam membangun dan menunjang Pelaksanaan pembangunan dengan melakukan pemerataan di setiap wilayah Indonesia.

Transportasi umum menjadi sendiri menjadi pekerjaan hingga larut malam , baik didalam kota maupun diluar perkotaaa, karena banyaknya pengguna sarana dalam bidang jasa transportasi umum, sehingga membutuhkan banyak waktu untuk melaksanakan pekerjaanya dari setiap pekerja-pekerjanya, tenaga kerja sebagai penduduk dalam usia kerja yang siap akan pekerjaanya, antara lain mereka yang sudah bekerja, mereka yang sedang mencari pekerjaan, mereka yang bersekolah, maupun mereka yang sudah berumah tangga. (muwannah, 2013) Tenaga kerja sendiri diatur dalam undang-undang no 13 tahun 2003 tentang

ketenagakerjaan dalam pasal 1 ayat (2) berbunyi” tenaga kerja adalah orang yang masih sanggup melakukan pekerjaan dalam menghasilkan barang/ jasa yang memenuhi kebutuhan hidupnya sendiri didalam masyarakat “. Dari pengertian diatas tidak semua orang yang mampu bekerja , karena pada dasarnya tidak semua masyarakat dikatakan sebagai pekerja.

Tenaga kerja merupakan sebuah pekerjaan baik dari perusahaan dibidang swasta, maupun instansi yang bergerak dibidang pemerintahan, dengan ini menimbulkan hubungan kerja. Tenaga kerja diikat dengan adanya perjanjian-perjanjian kerja yang dilakukan pembuatan serta pendatanganan kedua belah pihak , baik si pelaku usaha pemberi pekerjaan dengan tenaga kerja. Namun setiap perjanjian kerja memperhatikan adanya peraturan yang sudah ada baik itu undang-undang sampai pada aturan-aturan menteri agar tidak terjadi kesalahan dalam pengoperasian sistem terhadap hak-hak tenaga kerja. Pekerjaan itu harus dilakukan dengan individu kerana bersifat kepribadian artinya pekerjaan yang melekat pada diri kita sendiri sehingga pekerja tidak boleh mewakili pekerjaannya dan saat dia meninggal hubungan kerja akan berakhir (Djumialdji, 2005)

Berdasarkan” pasal 50 undang undang nomor 13 tahun 2003 yang mengatakan hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha sebagai pemberi kerja dan pekerja/buruh”. (Djumialdji, 2005, p. 42) Jika kita mengkaitkan defenisi perjanjian, maka kita harus mengetahui ketentuan perjanjian yang di atur oleh kitab undang-undang hukum perdata pasal 1313 yang berbunyi” perjanjian adalah suatu perbuatan dengan orang atau lebih mengikat

dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya”. Perjanjian dalam bahasa Belanda biasa disebut dengan *Arbeidsovereenkoms*, dapat diartikan pengertian.

Pengertian yang pertama disebutkan dalam ketentuan pasal 1601 huruf (a) kitab undang-undang hukum perdata, mengenai perjanjian kerja disebutkan bahwa “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah orang lain/ pemberi pekerjaan, simajikan untuk waktu untuk waktu tertentu yang telah disepakati, dengan melakukan pekerjaan mendapatkan haknya berupa upah” (Jumaidi, 2004) dengan adanya pengertian tentang perjanjian seperti ditentukan diatas, bisa di ambil kesimpulan bahwa kedudukan antara pihak mengadakan perjanjian adalah sama dan berimbang. (Jumaidi, 2004, p. 13)

Untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan :

1. Sepakat merdeka dengan dirinya.
2. Cakap membuat suatu perjanjian.
3. Mengenai suatu hal tertentu;
4. Suatu sebab yang halal.

Demikian menurut pasal 1320 kitab undang-undang hukum perdata, syarat yang pertama, dinamakan syarat subjektif, karena mengenai orang-orangnya atau subjek yang mengadakan perjanjian tersebut, sedangkan syarat dua terakhir dinamakan syarat-syarat objektif karena mengenai perjanjiannya sendiri objek dari perbuatan hukum yang dilakukan itu. Dengan sepakat dinamakan dengan perizinan, yang dimaksud kedua belah pihak/objek harus bersepakat, setuju mengenai perjanjian hal-hal yang bersangkutan yang diadakan. Apa saja yang

dikehendaki oleh pihak satu, dan juga dikehendaki pihak lain menghendaki suatu hal secara di timbal balik. (Subekti, 2002)

Jika kita lihat dengan seksama, rumusan dalam pasal 1313 kitab undang-undang hukum perdata tersebut ternyata menegaskan dengan mengakibatkan perjanjian mengikatkan dirinya terhadap orang lain. Lahirlah suatu kewajiban atau prestasi dari satu pihak dan satu orang atau lebih yang berhak dengan prestasinya tersebut.

Kota Pekanbaru sebagai salah satu kota yang sedang membangun kota Metropolitan dan menjadi kota besar. Salah satunya pembangunan di bidang transportasi. Trans Metro pekanbaru sering disebut pula (TMP) PT Transportasi Pekanbaru Madani Persero salah satu contoh kemajuan transportasi umum yang sudah dimiliki saat ini di kota pekanbaru. Dengan adanya TMP maka butuh tenaga kerja dalam melakukan aktifitas TMP sendiri TMP saat ini dikelola Pemkot / PT Transportasi Pekanbaru Madani Persero dan pihak ketiga saat ini menjadi pengawas Dinas perhubungan komunikasi informatika kota pekanbaru. TMP memiliki pekerja antara lain pekerja supir, dan penjaga tiket.

Penjaga tiket sendiri dipilih melalui seleksi yang telah diberikan melalui proses rekrut dengan mendaftarkan diri serta bersedia mengikuti semua yang ditentukan PT Transportasi Pekanbaru Madani Persero Jumlah penjaga tiket saat ini berjumlah 100 orang. Penjaga tiket TMP adalah salah satu tenaga kerja, Hak-Hak tenaga kerja berdasarkan” undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan antara lain:

Pasal 6 : Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha;

Pasal 78 Ayat (2) : pengusaha tidak boleh memperkejakan pekerjaanya melebihi waktu kerja lemburnya, diwajibkan juga membayar upah lembur

Pasal 79 Ayat (1) : memberikan waktu istirahat setiap pekerja dan juga cuti ;

Pasal 80 : memberikan sedikit waktu untuk melaksanakan ibadah menurut agamanya;

Pasal 84 : pekerja berhak memakai waktu luangnya dan pasal 82 mendapatkan upah penuhnya

Pasal 85 Ayat (1) : tidak bekerja pada hari libur atau resmi

Pasal 86 Ayat (1) : setiap pekerja mendapatkan hak-haknya;

Keselamatan kerja

Etika dan susila

Mendapatkan perlakuan yang setara dengan yang lainnya

Pasal 88 : pekerja berhak mendapatkan penghasilan yang layak untuk kehidupan

Pasal 90: pengusaha tidak boleh membayar upahnya lebih rendah dari minimum yang sudah ditetapkan;

Pasal 99 ayat (1): pekerja juga keluarganya berhak/mendapatkan jaminan tenaga kerja

Pasal 156 ayat (1): Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja. Pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang yang harus diterima”

Kewajiban pekerja adalah antara lain sebagai berikut :

1. Pasal 102 ayat (2) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
2. Pasal 126 ayat (1) Pengusaha, serikat pekerja dan pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama. Pengusaha dan serikat pekerja wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja.

3. Pasal 136 ayat (1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat.

4. Pasal 140 ayat (1) Sekurang kurangnya dalam waktu 7 (Tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat pekerja wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat.

Berdasarkan wawancara dengan Nofri “kata pramugara / penjaga tiket dipergunakan dalam bidang transportasi, untuk tenaga kerja TMP, meskipun ada pekerja wanita karena dominan oleh laki-laki maka digunakan istilah pramugara”. Saat di ini dishub hanya sebagai pengawas lapangan, dan saat ini pihak ketigalah memegang kendali penuh karena meruginya pihak pertama dalam menjalankan bisnis bidang transportasi ini (TMP), perawatan kendaraan saja namun tidak ada perbaikan dalam fasilitas maupun perbaikan bus, serta masa kontrak pemkot. Penjaga tiket / kondektur saat ini memiliki waktu kerja yang mengesampingkan peraturan perundang-undangan yang ada, yaitu jam kerja penjaga tiket mencapai 16 jam dalam satu 1 hari.

Dalam pasal 77 ayat undang-undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang berisi bahwa pekerja hanya boleh diperkejakan dalam waktu 40 jam dalam 1 minggu , yang mana pasal 77 berbunyi:

1. Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
2. Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi : 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam i (satu) minggu; atau 8(delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

3. Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
4. Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Namun pelayanan dibidang jasa angkutan umum termasuk dalam pekerjaan yang diperbolehkan dilakukan dalam waktu hari libur dan juga melebihi jam kerja sesuai peraturan yang berlaku keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi dengan nomor Kep.232/men/2003. Jam kerja yang dilebihkan dalam satu hari hanyalah 3 jam lebih lama di dalam pasal 78 ayat 1 undang-undang no 13 tahun 2003

“pengusaha yang memperkejakan buruh melebihi waktu jam kerjanya sebagaimana dimaksud dalam pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:

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

Namun pekerja yang melebihi jam kerjanya ini wajib memberikan upah lemburnya sesuai dengan pasal 78 ayat (2) Undang-Undang tersebut yang mengatakan “pengusaha yang memperkejakan pekerja/buruh melebihi waktu kerjanya sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayarkan upah lembur,” serta pasal 5 ” keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi nomor 233 tahun 2003” yang mengatakan “pengusaha yang memperkejakan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam pasal 2, pasal 3 dan 4 wajib membayar upah lemburnya kepada pekerja/buruh”. Namun pada kenyataanya hak upah lembur yang wajib diberikan tidak dibayarkan kepada penajaga tiket ini

tidak diterima oleh pihak TMP kota pekanbaru yang sudah bekerja 16 jam dalam 1 hari. Kelebihan 8 jam dalam satu hari juga sudah melanggar ketentuan pasal 78 ayat (1) gaji penjaga tiket saat ini 2 juta 700 ribu rupiah, dan penjaga tiket tidak diberikan upah lemburnya.

Selain itu juga, penjaga tiket yang akan melamar untuk menjadi seorang penjaga tiket TMP wajib memiliki jaminan kesehatan atau BPJS sendiri sebelum mendaftar. Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 yang berbunyi “setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas sesuatu yang sudah dikerjakan.

Penjaga tiket sebenarnya memiliki hak atas jam kerja dan upah lembur yang seharusnya diterima oleh penjaga tiket tersebut. Berdasarkan latar belakang penulis tertarik mengambil judul penelitian yang berjudul

” PELAKSANAAN TERHADAP JAM KERJA PENJAGA TIKET MENURUT UNDANG – UNDANG NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN PADA PT TRANSPORTASI PEKANBARU MADANI PERSERO (Trans Metro Pekanbaru) ”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan Jam kerja penjaga tiket menurut undang-undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada PT Transportasi Pekanbaru Madani Persero (TMP) ?

2. Bagaimana kendala yang dihadapi oleh Dinas Perhubungan kota pekanbaru terhadap penjaga tiket PT Transportasi Pekanbaru Madani Persero (TMP) ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1) Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui hak dan kewajiban penjaga tiket trans Metro pekanbaru
- b. Untuk mengetahui hambatan dan upaya dinas perhubungan komunikasi dan informatika/ PT Transportasi Pekanbaru Madani Persero dalam memenuhi hak-hak penjaga tiket trans metro pekanbaru

2) Manfaat penelitian

Kegunaan yang penulis harapkan adalah:

- a. Penelitian ini menambah pengetahuan dan pemahaman bagi penulis
- b. Mengenai masalah yang diteliti.
- c. Penulis berharap penelitian ini dapat digunakan untuk instansi terkait.
- d. Penulis berharap penelitian ini dapat menjadi pendorong bagi rekan rekan yang ingin melakukan penelitian ini selanjutnya.

D. Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka merupakan landasan dari teori atau dukungan teori dalam membangun dan memperkuat fakta dari permasalahan yang sudah dianalisis. Tinjauan pustaka dimaksud adalah suatu pemikiran atau butiran pendapat, teori, tesis/ jurnal sebagai landasan pembuatan skripsi ini (Lubis, 1994)

1. Teori Hak Asasi Manusia

Hak asasi manusia (fundamental rights) diartikan sebagai hak yang mendasar pada inheren dengan jati diri manusia secara universal. Menurut Miriam Budidardjo dalam bukunya dasar dasar ilmu politik, hak asasi manusia adalah “Hak yang mendasar atau asasi sifatnya, mutlak diharapkan manusia dapat berkembang sesuai dengan cita citanya martabatnya. Hak ini juga dianggap manusia tanpa membedakan suku,bangsa,ras,gender maupun agama.” (Thamrin, Penagakan Ham Tenaga kerja Di Indonesia, 2018)

Undang-undang nomor 39 tahun 1999 tentang hak asasi manusia , terdapat sepuluh marteri muatan mengenai hak asasi manusia setiap warga Negara yang diakui dan dijunjung tinggi tanpa adanya deskriminasi pada perbedaan atas agama, ras, suku, etnik, kelompok, golongan status social, status ekonomi, jenis kelamin serta bahasa, keyakinan politik seseorang, Materi di atas sebagai hak manusia untuk hidup hak berkeluarga dan melanjutkan keturunan, hak mengembangkan diri, hak memperoleh keadilan, hak kebebasan pribadi, ha katas rasa aman, ha katas kesejahteraan, hak turut serta dalam pemerintahan, hak wanita dan hak anak. Dalam pasal 1 Undang-undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak asasi Manusia. Disebutkan bahwa:

“Hak asasi manusia adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikatnya dan keberadaan manusia sebagai Makhluk Tuhan yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib kita hormati dengan seksama dan dijunjung tinggi, dan dilindungi oleh Negara, Hukum, pemerintah dan setiap kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia.”

Negara kita saat ini sangat menjunjung tinggi hak asasi manusia itu sendiri disebutkan pada pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945 segala yang berhubungan dengan hak asasi manusia mencakup seluruh hak-hak yang ada

Untuk memahami hakikat hak asasi manusia terlebih dahulu akan dijelaskan pengertian dasar tentang hak. Secara definitif “hak” merupakan unsur normatif sebagai pedoman perilaku, melindungi kebebasan, kekebalan serta adanya jaminan peluang bagi manusia dalam menjaga martabatnya. (UIN, 2003)

Berdasarkan hak asasi manusia merupakan kepribadian yang melekat pada diri kita dan sudah menjadi kodratnya sebagai salah satu anugerah yang Tuhan berikan sebagai manusia kita harus menghormatinya dengan cara saling menjaga satu dengan yang lainnya sebagai masyarakat bernegara.

Dengan demikian sesama manusia, memberikan keseimbangan juga kewajiban antara perseorangan dan juga kepentingan bersama.

Dalam menghormati dan melindungi sesama manusia diperlukan hak asasi manusia sebagaimana merupakan kewajiban dan tanggung jawab bersama antara individu dengan pemerintah begitu juga dengan negara. Jadi untuk menuntut haknya tidak terlepas dari adanya pemenuhan kewajiban yang harus kita capai dan tidak boleh merusak kepentingan orang lain, untuk itu perlu perlindungan

terhadap manusia diikuti juga tanggung jawab asasi manusia di kehidupan baik di masyarakat, pribadi sendiri dan negara (Audi, 2005)

Manusia sudah mendapatkan haknya sejak ia dilahirkan, (Erdiansyah, 2010) maka manusia adalah subjek hukum harus kita hormati dan kita lindungi secara bersama demi mewujudkan nilai-nilai kemanusiaan. Karenanya tidak seorangpun yang dapat mengabaikan, termasuk Negara maupun pengusaha atau pemerintah. Atas dasar itulah pemerintah juga harus menghormati, menghargai dan menegakkan dan melindungi HAM

Begitu juga dengan halnya tenaga kerja, telah dijamin hak-haknya dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Yang mana hak-haknya seharusnya dilindungi oleh Negara dan juga penyedia jasa pekerjaan. Hak-Hak seharusnya sangat dilindungi oleh Negara dan juga jasa penyedia pekerjaan. Hak-Hak tenaga kerja berdasarkan” undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ialah:

Pasal 6 : Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha;

Pasal 78 Ayat (2) : Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 78 ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur;

Pasal 79 Ayat (1) : Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja;

Pasal 80 : Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya;

Pasal 84 : Setiap pekerja yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c dan d, Pasal 80 dan Pasal 82 berhak mendapatkan upah penuh;

Pasal 85 Ayat (1) : Pekerja tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi

Pasal 86 Ayat (1) : setiap pekerja mendapatkan hak-haknya;

Keselamatan kerja

Etika dan susila

Mendapatkan perlakuan yang setara dengan yang lainnya

Pasal 88 : pekerja berhak mendapatkan penghasilan yang layak untuk kehidupan

Pasal 90: pengusaha tidak boleh membayar upahnya lebih rendah dari minimum yang sudah ditetapkan;

Pasal 99 ayat (1): pekerja juga keluarganya berhak/mendapatkan jaminan tenaga kerja

Pasal 156 ayat (1): Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja. Pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang yang harus diterima”

2. Perlindungan Hukum

Dalam ketenagakerjaan di Indonesia, berdasarkan undang-undang no.13 tahun 2003 dalam bab 1 pasal 1 angka 1 dinyatakan bahwa, ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja, pada saat waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. (Soedarjadi, 2008) dalam hal ini, sesuai dengan pasal 1 angka 2 undang- undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang dimaksud dari tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Istilah teori perlindungan hukum berasal dari bahasa inggris yaitu legal protection theory, sedangkan dalam bahasa belanda disebut dengan *thorie van de wettelijke bescherming* dan dalam bahasa jerman disebut dengan *thorie der rechtliche schutz*, secara gramatikal, perlindungan adalah tempat berlindung, atau hal perbuatan memperlindungan. (Thamrin, 2019)

Hukum diciptakan sebagai suatu sarana instrumen untuk mengatur hak-hak dan kewajiban – kewajiban subjek hukum dapat menjalankan kewajibannya dengan baik dan mendapatkan haknya secara wajar, hukum juga berfungsi sebagai

instrument perlindungan bagi subjek hukum, jika dikaitkan keberadaan suatu negara, hukum dapat difungsikan sebagai pelindung warga Negara dari tindakan pemerintah yang tiran dan obsolut. (Thamrin, 2019, p. 38)

Objek hukum haruslah kita pahami saat mempelajari hukum dengan adanya gambaran hukum pada dasarnya sebagai arti dan makna dalam definisi dipergunakan secara konsisten. gambaran/objek yuridis yang digunakan untuk memenuhi suatu aturan hukum atau sistem aturan hukum

Konsep tentang perlindungan hukum pekerja/buruh yang dipergunakan adalah perlindungan adalah perlindungan terhadap hak pekerja/buruh dengan menggunakan sarana hukum , atau perlindungan yang diberikan oleh hukum terhadap pekerja atas tindakan- tindakan pengusaha pada saat sebelum bekerja, selama dia berkerja dan setelah ia bekerja perlindungan hukum ini penting untuk menjamin agar hak-hak manusia sebagai subjek hukum tidak melanggar .aturan yang merugikan oleh pihak laiinya suatu hak mempunyai sifat hukum sehingga hak tersebut dilindungi oleh sesuatu sistem hukum (Sudikno, 1999)

Perlindungan pekerja berkaitan erat dengan hak, termasuk sebagai terapan aturan hukum yang ada. Salah satu dari hak pekerja adalah hak untuk memperoleh keadilan (Husni l. , 2004) Hak ini dipakai dengan baik dalam instrument hukum internasional yang tertuang dalam pernyataan Universal Hak asasi Manusia (DUHAM), memajukan hak sipil dan politik, memulihkan hak sosial, ekonomi, dan budaya maupun di berbagai terapan umum yang diterima oleh masyarakat ILO. (Haryono, 2010)

Ditinjau dari teori tidak keseimbangan kompensasi, maka fenomena tersebut menunjukkan bahwa di antara pemberi pekerja dan penerima kerja ada ketidaksamaan antara kedudukan secara sosial ekonomis. Penerima kerja sangat bergantung pada pemberi pekerja sehingga hubungan kerja pun timbul, menghendaki adanya hukum dalam buruh memberikan hak yang lebih banyak kepada pihak yang terlemah dari pada pihak yang kuat. Hukum sebagai pihak terhadap masing pihak dengan tujuan agar terjadi suatu keseimbangan yang sesuai. Menurut dengan prinsip ketidaksamaan. Pihak yang tidak beruntung harus mendapatkan peluang lebih tinggi.

E. Konsep Operasional

1. Perlindungan yang diperlukan sebagai sebuah hasil untuk terwujudnya keadilan dan kepastian hukum yang didapat
2. Hak adalah suatu kewenangan atau kekuasaan yang diberikan oleh hukum. Suatu kepentingan yang dilindungi oleh hukum. Baik pribadi maupun umum. Dapat diartikan bahwa hak adalah sesuatu yang patut atau layak diterima. (Asikin, 2012)
3. (konduktor) penjaga tiket karyawan perusahaan angkutan umum (darat) yang bertugas melayani penumpang (KBB)
4. Hubungan kerja hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

5. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada, waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini ialah penelitian *observational research* dengan kata lain jenis penelitian hukum sosiologis dan dapat disebut pula dengan penelitian lapangan yang mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta kenyataan yang terjadi di masyarakat, atau dengan kata lain suatu penelitian yang dilakukan terhadap keadaan yang sebenarnya atau keadaan nyata yang terjadi di masyarakat dengan maksud untuk mengetahui dan menemukan fakta-fakta dan data yang dibutuhkan.

Penelitian ini termasuk kedalam penelitian empiris karena penelitian ini bersifat deskriptif dengan itu penulis mencoba memberikan gambaran kenyataan secara jelas mengenai pelaksanaan jam kerja penjaga tiket (TMP) menurut undang-undang no 13 tahun 2003

2. Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam melakukan penelitian. Maka penelitian ini dilakukan Di PT Transportasi Madani Persero yang berada di jalan akap dan JL.Thamrin juga dinas perhubungan komunikasi dan informatika di pekanbaru, Bus (TMP).

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Merupakan objek yang hendak kita teliti, setelah penentuan lokasi yang akan diteliti harus menetapkan populasi penelitiannya. Adapun yang menjadi populasi

1. Kepala PT Transportasi Pekanbaru Madani
2. Penjaga tiket Trans Metro pekanbaru
3. Dinas Perhubungan Kota pekanbaru

b. Sampel

Sampel merupakan himpunan atau sebagian populasi yang dijadikan objek penelitian yang dianggap dapat mewakili keseluruhan populasi. Dalam menentukan sampel penulis menggunakan metode purposive yaitu menetapkan sejumlah sampel yang mewakili jumlah populasi yang ada. Untuk lebih jelasnya mengenai populasi dan sampel dapat dilihat ditabel berikut:

Tabel 1.1
Populasi, Responden dan Sampel

No	Populasi	Jumlah Responden	Jumlah Sampel	Persentase	Keterangan
1.	Kepala PT Transportasi Pekanbaru Madani Persero Kota Pekanbaru (TMP)	1	1	100%	Purposive Sampling
2.	Penjaga Tiket Trans Mentro Kota Pekanbaru	100	25	25%	Purposive Sampling
Jumlah		101	26		

Sumber : Data Lapangan bulan februari 2019

4. Sumber Data

Sumber data menurapakan penelitian yang bersifat sosiologis, artinya penelitian ini memiliki sumber data primer yang dibedakan menjadi:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang penulis dapatkan atau peroleh secara langsung melalui responden di lapangan mengenai hal-hal yang bersangkutan dengan masalah yang diteliti.

b. Data Sekunder

Data skunder adalah data yang diperoleh peneliti dari berbagai studi kepustakaan serta peraturan perundang-undangan, buku-buku literatur serta pendapat para ahli yang berkaitan dengan permasalahan penelitian ini

5. Alat Pengumpulan Data

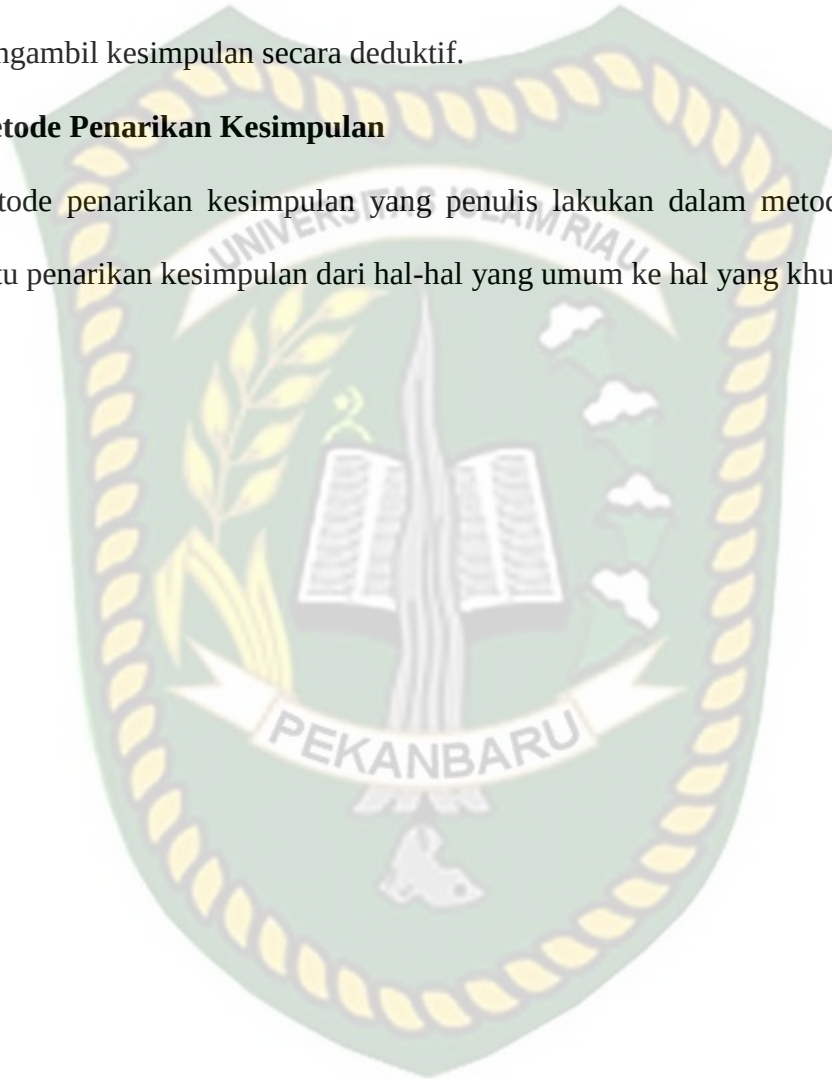
1. Wawancara langsung dalam pengumpulan fakta dan data penulis mengadakan Tanya jawab secara langsung kepada siapa yang menjadi responden, dengan bagian dinas perhubungan sebagai pengawas dan operation manager PT Transportasi Madani Persero (TMP).
2. Kuesioner yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang sudah disiapkan secara tertulis kepada si responden untuk mendapatkan informasi yang diperlukan dari responden dalam penelitian ini pekerja PT Transportasi Pekanbaru Madani Persero (TMP)

6. Analisis Data

Data yang diperoleh dari hasil wawancara dibandingkan dengan peraturan dan pendapat para ahli sesuai dengan bahasan yang penulis teliti kemudian mengambil kesimpulan secara deduktif.

7. Metode Penarikan Kesimpulan

Metode penarikan kesimpulan yang penulis lakukan dalam metode deduktif yaitu penarikan kesimpulan dari hal-hal yang umum ke hal yang khusus



BAB II

TINJAUAN UMUM

A. Tinjauan Umum Tentang Hak Asasi Manusia PT Transportasi

Pekanbaru Madani Persero

1. Pengertian Hak Asasi Manusia

John Locke asasi manusia adalah hak-hak yang diberikan langsung oleh sang pencipta sebagai hak yang kodrati. Oleh karenanya, tidak ada kekuasaan apapun di dunia yang dapat mencabutnya. Hak ini sifatnya sangat mendasar bagi hidup dan kehidupan manusia dan merupakan hak kodrati yang tidak bisa terlepas dari dalam kehidupan manusia. (Efendi, 1994) Dalam undang-undang Nomor 39 tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia pasal 1 disebutkan bahwa:

“Hak Asasi Manusia (HAM) adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi, dan dilindungi oleh negara, hukum, pemerintah dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia.”

Berdasarkan beberapa rumusan pengertian HAM tersebut, diperoleh suatu kesimpulan bahwa HAM merupakan hak yang melekat pada diri manusia yang bersifat kodrati dan fundamental sebagai suatu anugerah Tuhan yang harus dihormati, dijaga dan dilindungi oleh setiap individu, masyarakat atau negara. Dengan demikian hakikat penghormatan dan perlindungan terhadap HAM ialah menjaga keselamatan eksistensi manusia secara utuh melalui aksi keseimbangan yaitu keseimbangan antara hak dan kewajiban, serta keseimbangan antara kepentingan perseorangan dan kepentingan umum. (ICCE, 2003) menurut

Philipus M.Hadjon, hak asasi manusia konsep Barat yang pada dasarnya adalah pembatasan terhadap tindak tanduk negara dan organ-organnya dan peletakan kewajiban negara terhadap warganya sehingga prinsip yang terkandung dalam konsep hak asasi manusia adalah tuntutan (claim) akan hak terhadap negara dan kewajiban yang harus dilakukan oleh negara. (Hadjon, 2010)

Istilah hak asasi manusia merupakan terjemahan dari *Droits de L'homme* (Perancis), *Human Rights* (Inggris), dan *mensekelije rechten* (Belanda). Di Indonesia, hak asasi lebih dikenal dengan istilah hak-hak asasi atau juga dapat disebut sebagai hak fundamental. (Budiyanto, 2000, p. 56) Istilah hak asasi lahir secara monumental sejak terjadinya revolusi Perancis pada tahun 1789 dalam "*Declaration des Droits de L'hommeet du Citoyen*" (hak-hak asasi manusia dan warga negara Perancis), dengan semboyan *Liberte* (Kemerdekaan), *Egalite* (Persamaan) dan *Fraternite* (Persaudaraan)

Istilah hak mempunyai banyak arti. Hak dapat dikatakan sebagai sesuatu yang benar, kewenangan, kekuasaan untuk berbuat sesuatu, atau dapat juga diartikan sebagai kekuasaan untuk tidak berbuat sesuatu dan lain sebagainya. Sedangkan asasi berarti bersifat dasar atau pokok atau dapat juga diartikan sebagai fundamental. Sehingga hak asasi manusia adalah hak yang bersifat dasar atau hak pokok yang dimiliki oleh manusia, seperti hak untuk berbicara, hak hidup, hak untuk mendapatkan perlindungan dan lain sebagainya.

Hak asasi manusia merupakan hak yang melekat pada manusia secara kodrati. Pengakuan terhadap hak asasi manusia lahir dari adanya keyakinan bahwa semua manusia dilahirkan dalam keadaan bebas dan memiliki harkat dan

martabat yang sama antara manusia yang satu dengan manusia yang lainnya. Selain itu, manusia diciptakan dengan disertai akal dan hati nurani, sehingga manusia dalam memperlakukan manusia yang lainnya harus secara baik dan beradab.

Menurut Prof. Koentjoro Poerbapranoto, hak asasi adalah hak yang bersifat asasi, artinya hak yang dimiliki oleh manusia secara kodrat dan tidak dapat dipisahkan dari manusia itu sendiri sehingga sifatnya suci. Sehingga dapat juga dikatakan bahwa hak asasi manusia merupakan hak dasar yang dimiliki oleh seseorang sebagai anugerah Tuhan yang dibawa sejak lahir. (Budiyanto, 2000, p. 58) Sehingga dapat juga dikatakan bahwa hak asasi manusia merupakan hak dasar yang dimiliki oleh seseorang sebagai anugerah Tuhan yang dibawa sejak lahir.

Bagi orang yang beragama dan meyakini bahwa manusia adalah anugerah Tuhan Yang Maha Esa, maka hak asasi adalah hak yang melekat pada diri manusia dan merupakan hak yang diberikan sebagai anugerah Tuhan. Karena semua hak asasi manusia itu diberikan oleh Tuhan, maka tidak ada yang boleh mencabut dan mengilangkan selain Tuhan. Sehingga hak asasi itu perlu mendapatkan perlindungan dan jaminan oleh negara atau pemerintah, dan bagi siapa saja yang melanggarnya maka harus mendapatkan sangsi yang tegas tanpa kecuali.

Ada beberapa hak yang tidak dapat dicabut seperti hak untuk memiliki kebebasan dalam berbicara dan berpendapat, hak untuk mendapatkan kebebasan dalam memilih agama sesuai dengan keyakinannya, hak mendapatkan kebebasan

untuk berserikat, hak untuk mendapatkan perlindungan yang sama dihadapan hukum dan masih banyak lagi.

Hak atas hidup, hak untuk mendapatkan kebebasan dan keamanan merupakan contoh dari beberapa hak yang diakui secara universal di dunia. Tidak seorang pun boleh diperbudak, diperdagangkan, disiksa, diperlakukan secara tidak berprikemanusiaan atau merendahkan martabat manusia. Hak tersebut merupakan contoh beberapa hak yang dimiliki oleh setiap individu tanpa memandang perbedaan ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, bahasa, asal kebangsaan, status sosial, harta, atau latar belakang lainnya. Sehingga hak asasi manusia itu memerlukan adanya perlindungan dari hukum.

2. Perkembangan Hak Asasi Manusia

Perjuangan untuk memperoleh pengakuan dan jaminan terhadap hak asasi manusia selalu mengalami pasang surut sejalan dengan peradaban manusia dan mengalami perjuangan yang panjang. Sejak abad ke-13 usaha perlindungan terhadap hak asasi manusia telah dimulai. Usaha melindungi hak-hak asasi manusia telah ditempuh oleh bangsa Inggris sejak tahun 1215 dengan ditandatanganinya *Magna Charta* oleh Raja John Lackland.

Namun sebelum adanya *Magna Charta*, di dunia islam telah terlebih dahulu ada suatu piagam tentang hak asasi manusia yang dikenal dengan "*Piagam Madinah*" di madinah pada tahun 622, yang memberikan jaminan terhadap perlindungan hak asasi manusia bagi penduduk Madinah yang terdiri atas berbagai suku dan agama. Noourouzzaman Shiddigi telah membuat ringkasan Piagam Madinah yaitu: (Abdullah Syamsyir, 2002)

1. Masyarakat pendukung piagam ini adalah masyarakat majemuk, baik ditinjau dari segi asal keturunan, budaya maupun agama yang dianut. Tali pengikat persatuan adalah politik dalam rangka mencapai cita-cita bersama (Pasal 17, 23, dan 42).
2. Masyarakat pendukung semula terpecah belah dikelompokkan dalam kategori Muslim dan non-Muslim. Tali pengikat sesama Muslim adalah persaudaraan seagama (Pasal 15). Diantara mereka harus tertanam rasa solidaritas yang tinggi (Pasal 14, 19, dan 21).
3. Negara mengakui dan melindungi kebebasan melakukan ibadah bagi orang-orang non-Muslim, khususnya Yahudi (Pasal 25-30).
4. Semua orang mempunyai kedudukan yang sama sebagai anggota masyarakat; wajib saling membantu dan tidak boleh seorang pun diperlakukan secara buruk (Pasal 16). Bahwa orang lemah harus dilindungi dan dibantu (Pasal 11).
5. Semua warga negara mempunyai hak dan kewajiban yang sama (Pasal 24, 36, 37, 38 dan 44).
6. Setiap warga negara mempunyai kedudukan yang sama dihadapan hukum (Pasal 34, 40 dan 46) .
7. Hukum adat (tradisi masa lalu) dengan berpedoman pada keadilan dan kebenaran tetap diberlakukan (Pasal 2 dan 10).
8. Hukum harus ditegakkan, siapa pun tidak boleh melindungi kejahatan apalagi berpihak kepada orang yang melakukan kejahatan demi tegaknya keadilan dan kebenaran, siapapun pelaku kejahatan harus dihukum tanpa pandang bulu (Pasal 13, 22 dan 43).
9. Perdamaian adalah tujuan utama, namun dalam mengusahakan perdamaian tidak boleh mengorbankan keadilan dan kebenaran (Pasal 45).
10. Setiap orang harus dihormati (Pasal 12).
11. Pengakuan terhadap hak milik individu (Pasal 47).

Namun yang sering tuangkan dalam sejarah tentang permulaan perjuangan hak asasi manusia adalah Piagam Magna Charta yang berisikan beberapa hak yang diberikan oleh raja John kepada beberapa bangsawan bawahannya dan kaum gerejani atas sejumlah tuntutan yang diajukan oleh mereka dengan konsekuensi adanya pembatasan terhadap kekuasaan raja dan adanya penghormatan terhadap hak-hak rakyat. Hak yang diberikan kepada para bangsawan ini merupakan

kompensasi dari jasa-jasa kaum bangsawan dalam mendukung Raja John di bidang keuangan. (Handoyo, 2002)

Perkembangan selanjutnya ditandai dengan penandatanganan *Petition of rights* pada tahun 1628 yang dilakukan oleh Raja Charles dibandingkan dengan makna charta, *petition of rights* banyak mengalami kemajuan bila penandatanganan makna charta dilatarbelakangi oleh sejumlah tuntutan yang diajukan kaum bangsawan dan gerejani, maka kelahiran *petition of rights* dilatarbelakangi oleh sejumlah tuntutan rakyat yang diwakili oleh parlemen. Disini raja berhadapan dengan beberapa parlemen yang terdiri oleh utusan rakyat. (Handoyo, 2002, p. 226)

Thomas Hobbes dan John Locke adalah peletak dasar teori perjanjian masyarakat. Perbedaan antara teori perjanjian masyarakat yang dikembangkan oleh Thomas Hobbes melahirkan ajaran monarki absolut, sedangkan teori perjanjian masyarakat yang dikembangkan oleh John Locke melahirkan ajaran monarki konstitusional.

Di Indonesia, semua peraturan perundang-undangan yang berlaku mengacu pada hukum dasar atau konstitusi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Hukum dasar yang tertulis yang berlaku di Indonesia saat ini adalah Undang-Undang Dasar Tahun 1945. Namun setelah adanya amandemen kedua Undang-Undang Dasar Tahun 1945 pada tahun 2000 dan dikeluarkannya ketetapan MPR No. XVII/MPR/998 tentang Hak Asasi Manusia, maka perkembangan mengenai hak asasi manusia mengalami peningkatan yang pesat.

Terlebih lagi setelah dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

3. Hak Asasi Manusia Bagi Penjaga Tiket Trans Metro Kota Pekanbaru

Hak asasi manusia bagi penjaga tiket trans metro pekanbaru (TMP) dapat terwujud dengan melihat sudahkah terpenuhi hak-hak dari penjaga tiket TMP tersebut. Penjaga tiket sebagai tenaga kerja memiliki hak yang harus dilindungi dan dijamin oleh undang-undang. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sudah termuat hak-hak dari tenaga kerja yang juga adalah hak dari penjaga tiket TMP. Hak tenaga kerja atau penjaga tiket TMP antara lain :

- a. Pasal 6 : Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha;
- b. Pasal 78 Ayat (2) : Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 78 ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur;
- c. Pasal 79 Ayat (1) : Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja;
- d. Pasal 80 : Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya;
- e. Pasal 84 : Setiap pekerja yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c dan d,
- f. Pasal 85 Ayat (1) : Pekerja tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi
- g. Pasal 86 Ayat (1) : Setiap pekerja mempunyai Hak untuk memperoleh perlindungan atas :
- h. Pasal 88 : Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;
- i. Pasal 90 : Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89;
- j. Pasal 99 ayat (1) : Setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja;
- k. Pasal 156 Ayat (1) : Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang pengganti Hak yang seharusnya diterima.

Semua hak tersebut seharusnya dilindungi dan diperhatikan oleh pemberi kerja karena sudah tertuang dalam sebuah peraturan perundang-undangan. Melihat pemenuhan hak-hak yang diberikan oleh pemberi kerja baik pemerintah atau perusahaan swasta dimiliki tenaga kerja sendiri dalam peraturan perundang-undangan, maka kita juga akan melihat pemenuhan hak asasi manusia dari tenaga kerja. Penjaga tiket TMP juga akan terpenuhi hak asasi manusianya apabila dinas perhubungan melihat hak-hak yang dimiliki tenaga kerja dan semua hak itu diperhatikan dan diwujudkan di dalam perjanjian yang dibuat antara dinas perhubungan dan penjaga tiket TMP.

B. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum

Perkembangan ilmu hukum tidak terlepas dari teori hukum sebagai landasanya dan tugas teori hukum adalah untuk menjelaskan nilai-nilai hukum hingga dasar-dasar filsafatnya yang paling dalam. (M.friedman) Hukum pada hakikatnya adalah sesuatu yang abstrak, tetapi dalam manifestasinya bisa berwujud konkrit. Suatu ketentuan hukum baru dapat dinilai baik jika akibat-akibat yang dihasilkan dari penerapan adalah kebaikan. Kebahagiaan yang sebesar-besarnya dan berkurangnya penderita. (Lili Rasjidi, 1993) Ada beberapa pengertian tentang perlindungan hukum menurut para ahli yaitu:

1. Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.

2. Perlindungan Hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan.
3. Perlindungan Hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.
4. Perlindungan Hukum adalah Sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya. Berkaitan dengan pekerja, berarti hukum memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja dari sesuatu yang mengakibatkan tidak terpenuhinya hak-hak tersebut.
5. Perlindungan hukum adalah penyempitan arti dari perlindungan, dalam hal ini hanya perlindungan oleh hukum saja. Perlindungan yang diberikan oleh hukum, terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban, dalam hal ini yang dimiliki manusia sebagai subyek hukum dalam interaksi dengan sesama manusia serta lingkungannya. Sebagai subjek hukum manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum. (kansil, 1989)

Keadilan (*rechtsgerechtigheid*), kemanfaatan (*rechtsutiliteit*) dan kepastian hukum (*rechtszekerheid*). Dalam merumuskan prinsip-prinsip perlindungan hukum di Indonesia, landasannya adalah Pancasila sebagai ideologi dan falsafah negara. Prinsip perlindungan hukum di Indonesia adalah prinsip pengakuan dan

perlindungan terhadap harkat dan matabat manusia yang bersumber pada Pancasila. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindak pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan. Adapun perlindungan yang dimaksudkan dalam Pancasila terdapat dalam sila keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Dalam sila tersebut dapat dipahami bahwa setiap rakyat Indonesia diperlakukan dengan di dalam bidang hukum, ekonomi, kebudayaan, dan sosial serta adanya keselarasan, keseimbangan, dan keserasian hak dan kewajiban rakyat Indonesia. Menurut Satjipto Raharjo,” melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut. Pengalokasian kekuasaan ini dilakukan secara terukur, dalam arti, ditentukan keluasan dan kedalamannya. Kekuasaan yang demikian itulah yang disebut hak. Tetapi tidak disetiap kekuasaan dalam masyarakat bisa disebut sebagai hak, melainkan hanya kekuasaan tertentu yang menjadikan melekatnya hak itu pada seseorang. (Raharjo, 2000)

Menurut Setiono, perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia. (Setiono, 2004) Menurut Muchsin, perlindungan hukum merupakan kegiatan untuk melindungi individu dengan menyelerasikan hubungan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antar sesama manusia. (Muchsin, 2003)

Perlindungan hukum merupakan suatu hal yang melindungi subyek-subyek hukum melalui peraturan Perundang-Undangan yang berlaku dan dipaksakan pelaksanaan dengan suatu sanksi. Perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi dua yaitu:

a. Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan yang diberikan oleh pemerintah Dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan Perundang-undangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban.

Pada perlindungan hukum preventif ini, subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi. Di Indonesia belum ada pengaturan khusus mengenai perlindungan hukum preventif

b. Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum represif merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran. Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa.

Penanganan perlindungan hukum oleh Pengadilan Umum dan Peradilan Administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah betumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah. Prinsip kedua yang mendasari perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah adalah prinsip Negara hukum. Dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari Negara hukum.

C. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja

1. Pengertian Tenaga Kerja

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

atau jasa baik memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. (Husni L. , 2014, p. 27)

Pengertian tenaga kerja disini mencakup tenaga kerja/buruh yang sedang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian dari pekerja / buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja. (Rusli)

Suatu pekerjaan pada kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam sehingga untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup seseorang perlu bekerja, baik bekerja dengan membuat usaha sendiri ataupun bekerja kepada orang lain. Bekerja kepada orang lain dapat dilakukan dengan bekerja kepada negara yang selanjutnya disebut sebagai pegawai ataupun bekerja kepada orang lain (swasta) yang disebut sebagai buruh atau pekerja dengan bekerja mereka mendapat upah untuk biaya hidup. Karena bagaimanapun juga upah merupakan sarana untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja ataupun pegawai. (Wijayanti A.) Para pihak yang terkait dalam pekerjaan adalah:

- a. Pekerja atau buruh

Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 4 memberikan pengertian pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. (Husni L. , 2014, p. 35) Buruh adalah barang siapa bekerja pada majikan dengan menerima upah. (Asikin, 2012, p. 41)

b. Pengusaha atau Majikan

Dalam pasal 1 angka 5 undang – undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pengusaha adalah :

1. Orang perseorangan, persekutun, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
2. Orang perseorangan, persekutuan, badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan yang bukan miliknya.
3. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimana dimaksud dalam huruf 1 dan 2 yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.

Majikan adalah orang atau badan hukum yang memperkerjakan buruh dengan memberi upah untuk menjalankan perusahaan. (Asikin, 2012, p. 43)

2. Macam-Macam Tenaga Kerja

Tenaga kerja dibagi menjadi empat macam yaitu : tenaga kerja tetap, tenaga kerja harian lepas, tenaga kerja borongan, dan tenaga kerja kontrak. Pengertian dari setiap tenaga kerja di atas yaitu :

Tenaga kerja tetap (*permanent employee*) yaitu pekerja yang memiliki perjanjian kerja dengan pengusaha untuk jangka waktu tidak tertentu (*permanent*). Tenaga kerja tetap, menurut Peraturan Menteri Keuangan Nomor 252/PMK.03/2008 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Pemotongan Pajak Atas Penghasilan Sehubungan Dengan Pekerjaan, Jasa, dan Kegiatan Orang Peribadi, ditambahkan menjadi sebagai berikut : Pegawai tetap adalah pegawai yang menerima atau memperoleh penghasilan dalam jumlah tertentu secara teratur,

termasuk anggota dewan komisaris dan anggota dewan pengawas yang secara teratur terus menerus ikut mengelola kegiatan perusahaan secara langsung, serta pegawai yang bekerja berdasarkan kontrak untuk suatu jangka waktu tertentu sepanjang pegawai yang bersangkutan bekerja penuh (full time) dalam pekerjaan tersebut.

Tenaga kerja tetap ini termasuk kedalam Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (yang selanjutnya disebut PKWTT) karena PKWTT merupakan perjanjian kerja yang tidak ditentukan waktunya dan bersifat tetap. Sesuai dengan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Tenaga kerja tetap akan dikenakan masa percobaan yaitu selama tiga bulan sebelum diangkat menjadi tenaga kerja tetap oleh suatu perusahaan. Menurut Pasal 1 angka 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER 03/MEN/1994; menyebutkan bahwa Tenaga Kerja Harian Lepas adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu maupun kontinuitas pekerjaan dengan menerima upah didasarkan atas kehadirannya secara harian.

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

menyelesaikan sebuah bangunan, pekerja tersebut menerima upah seminggu sekali dan hubungan kerja berakhir bila bangunan tersebut telah selesai dibangun.

Menurut Pasal 1 angka 4 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER 03/MEN1994; menyebutkan bahwa Tenaga Kerja Kontrak adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah yang didasarkan atas kesepakatan untuk hubungan kerja untuk waktu tertentu dan atau selesainya pekerjaan tertentu. Tenaga kerja kontrak termasuk kedalam Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (yang selanjutnya disebut PKWT) karena PKWT merupakan perjanjian kerja yang terdapat jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu ini sesuai dengan pasal 56 ayat (2) undang – undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

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

3. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja dan Pemberi Kerja

Hak-hak dan Kewajiban Para Tenaga Kerja Didalam Ruang Lingkup Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terdiri dari:

a. Hak-hak Para Tenaga Kerja

Pasal 5 Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.

Pasal 6 Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

Pasal 11 Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.

Pasal 12 ayat (3) Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.

Pasal 18 ayat (1) Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta atau pelatihan ditempat kerja.

Pasal 23 Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi.

Pasal 31 Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak didalam atau diluar negeri.

Pasal 67 Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.

Pasal 78 ayat (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 78 ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.

Pasal 79 ayat (1) Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja. Pasal 80 Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.

Pasal 82 Pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selam 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (Satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.

Pasal 84 Setiap pekerja yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c dan d, Pasal 80 dan Pasal 82 berhak mendapatkan upah penuh. Pasal 85 ayat (1) Pekerja tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi.

Pasal 86 ayat (1) Setiap pekerja mempunyai Hak untuk memperoleh perlindungan atas :

- 1) Keselamatan dan kesehatan kerja;
- 2) Moral dan kesusilaan dan;

- 3) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Pasal 88 Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Pasal 90 Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.

Pasal 99 ayat (1) Setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.

Pasal 104 ayat (1) Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja.

Pasal 137 Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja dan serikat pekerja dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.

Pasal 156 ayat (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang pengganti hak yang seharusnya diterima.

Kewajiban Para Tenaga Kerja

Pasal 102 ayat (2) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

Pasal 126 ayat (1) Pengusaha, serikat pekerja dan pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama. Pengusaha dan serikat pekerja wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja.

Pasal 136 ayat (1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat.

Pasal 140 ayat (1) Sekurang kurangnya dalam waktu 7 (Tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat pekerja wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat.

b. Hak dan Kewajiban Pemberi Kerja

Hak Pemberi Kerja :

- 1) Berhak sepenuhnya atas hasil kerja pekerja.
- 2) atas ditaatinya aturan kerja oleh pekerja, termasuk pemberian sanksi.
- 3) Berhak melaksanakan tata tertib kerja yang telah dibuat oleh pengusaha.

Kewajiban Pemberi Kerja :

- 1) Memberikan izin kepada buruh untuk beristirahat, menjalankan kewajiban menurut agamanya.
- 2) Dilarang mempekerjakan buruh lebih dari 7 jam sehari dan 40 jam seminggu, kecuali ada izin penyimpangan.
- 3) Tidak boleh mengadakan diskriminasi upah laki-laki dan perempuan.

- 4) Bagi perusahaan yang memperkerjakan 25 orang buruh atau lebih wajib membuat peraturan perusahaan.
- 5) Wajib membayar upah pekerja pada saat istirahat/libur pada hari libur resmi.
- 6) Wajib memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja 3 bulan secara terus menerus atau lebih.
- 7) Wajib mengikutsertakan dalam program Jamsostek

D. Tinjauan Tentang Trans Metro Pekanbaru

Transmetro Pekanbaru atau biasa disebut sebagai Transmetro atau Busway TMP adalah sebuah sistem transportasi bus rapid transit cepat yang terdapat di kota Pekanbaru. Trans Metro Pekanbaru ini telah diresmikan penggunaannya oleh Walikota Pekanbaru, Bapak Drs. H. Herman Abdullah pada hari Kamis tanggal 18 Juni 2009. TMP dipusatkan di Terminal AKAP Payung Sekaki yang sekarang sudah beroperasi melalui beberapa koridor di pekanbaru. Pembentukan Perseroan Terbatas atau PT yang akan mengelola Trans Metro Pekanbaru yang berada dibawah naungan PD Pembangunan diperbolehkan secara hukum.

Bus Trans Metro Pekanbaru menggunakan bahan bakar yang ramah lingkungan sehingga bisa mengurangi tingginya polusi, berkapasitas 33 penumpang duduk dan 32 penumpang berdiri serta beberapa tempat untuk penumpang penyandang cacat yang menggunakan kursi roda dan dilengkapi AC, informasi tempat pemberhentian halte secara elektronik dan juga mengutamakan keamanan dan kenyamanan penumpang. Setiap 10 menit sekali bus Trans Metro

Pekanbaru berhenti di halte -halte khusus dan bus ini memiliki jadwal dari pukul 06.00 pagi hingga pukul 22.00, dan tidak harus menunggu penumpang penuh, karena sopirnya digaji bulanan tetap, bukan harus mengejar setoran untuk mendapatkan gaji seperti yang terjadi pada bus-bus kota pada umumnya. Jumlah total halte yang tersedia ada 263 unit dan jumlah pramugara sebanyak 100 pramugara.

Rute Jalan atau Trayek Sarana Angkutan Umum Massl (SAUM) Trans Metro Pekanbaru direncanakan nantinya akan dapat melayani dan mengatasi seluruh problem angkutan perkotaan Pekanbaru dan akan melintasi seluruh ruas jalan Pekanbaru, dan saat ini Trayek Bus Trans Metro terus berbenah guna dalam rangka pelaksanaan PON XVIII Riau yang akan dilaksanakan di tahun 2012 nanti.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Perlindungan Hak Kondektur Trans Metro Kota Pekanbaru

1. Pelaksanaan Dan Hak Penjaga Tiket / Kondektur Trans Metro Pekanbaru Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Penjaga tiket TMP pekanbaru adalah tenaga kerja yang bekerja dibidang angkutan umum bus trans metro Kota Pekanbaru yang bertugas sebagai pemegang tiket dan uang. Penjaga tiket TMP juga tidak memiliki perubahan sift pada umunya pekerja apabila melakukan pekerjaan yang membutuhkan waktu yang cukup lama bahkan hingga satu harian. Jumlah penjaga tiket yang bekerja pada saat ini berjumlah 100 orang yang dirolling setiap harinya. Penjaga tiket TMP juga memiliki hak dan kewajiban yang harus dijalani baik secara peraturan perundang-undangan maupun secara perjanjian antara tenaga kerja dan pihak pemberi kerja yang sudah dilakukan oleh kedua belah pihak. Perjanjian tersebut juga merumuskan hak dan kewajiban dari tenaga kerja. Hak sendiri dalam hukum memiliki banyak pengertian dan pengertian yang sangat luas. Kata *recht* (Belanda), *recht* (Jerman), *droit* (Prancis) dapat berarti hukum maupun hak. *Subjectief recht* yang secara harfiah berarti hukum subjektif, yang menunjuk pada peraturan hukum (objektif) yang telah dihubungkan dengan orang tertentu sehingga menjadi suatu hak. (Rumokoy, 2014)

Dalam perbendaharaan kata bahasa Inggris dan bahasa Indonesia dikenal istilah-istilah *law* atau hukum dan *right* atau hak. Dengan demikian, di negara-negara yang berbahasa Inggris dan Indonesia, tidak ada kesulitan dalam peristilahan untuk membedakan hukum (*law*) dan hak (*right*). Oleh karenanya pula tidak ada kebutuhan untuk menggunakan istilah hukum objektif dan hukum subjektif. Tetapi, keberadaan istilah-istilah hukum objektif maupun hukum subjektif mempunyai peran untuk menegaskan suatu hak (hukum subjektif) bersumber pada hukum (hukum objektif). Beberapa pengertian hak (*subjectief recht*) (Rumokoy, 2014, p. 123)

1. Menurut Rudolf von Ihering, hak adalah kepentingan yang dilindungi oleh hukum (*das subjective Recht ist rechtlic geschutztes interesse*).
2. Menurut Bernard Windscheid, hak adalah kekuasaan yang diberikan oleh tata hukum (*das subjective Recht ist eine von der Rechtsordnung verliehene willensmacht*).
3. Menurut L.J van Apeldoorn apakah hak itu kepentingan atau kekuasaan adalah tidak penting. Dalam kepentingan yang dilindungi oleh hukum terkandung kekuasaan karena perlindungan berarti kekuasaan, sedangkan dalam kekuasaan yang diberikan oleh hukum terkandung unsur kepentingan karena kekuasaan diberikan untuk melindungi kepentingan. Jadi menurut Apeldoorn, hak adalah kepentingan dan juga kekuasaan.

Dalam pengertian tersebut dalam hak terdapat kepentingan dan kekuasaan yang sudah diberikan hukum sesuai dengan porsinya masing-masing. Apabila hak ini dilanggar maka hak dengan kepentingannya yang sudah dilanggar dapat dilindungi, dan diberikan Perlindungan hak untuk menuntut. (J, 2012) dan dimintai pertanggung jawaban secara hukum. Dalam ilmu hukum hak dibedakan berbagai macam hak yang dapat dikemukakan sebagai berikut : (J, 2012, p. 12)

1. Hak mutlak (absolut), yaitu hak yang memuat kekuasaan bertindak. Dinamakan juga hak *onpersoonlijk* karena dapat dilakukan terhadap setiap orang, bukan hanya terhadap orang tertentu saja. Dipihak lain terdapat kewajiban dari tiap-tiap orang untuk tidak melanggar hal-hal itu. Contoh dalam kasus TMP Kota Pekanbaru ini adalah hak untuk mendapatkan istirahat dan izin apabila berhalangan hadir seperti sakit.
2. Hak relatif, yaitu hak yang memuat kekuasaan menuntut agar orang lain bertindak. Dinamakan juga hak *persoonlijk* karena hanya dapat dilakukan terhadap orang tertentu saja. Contoh dalam kasus TMP Kota Pekanbaru ini adalah hak dari dishub untuk memberikan perintah kepada penajag tiket yang lain untuk menggantikan penjaga tiket yang tidak dapat hadir.

Kehadiran hukum dalam masyarakat diantaranya adalah untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan-kepentingan yang bisa bertubrukan satu sama lain itu oleh hukum diintegrasikan sedemikian rupa sehingga tubrukan-tubrukan itu bisa ditekan sekecil-kecilnya. Pengorganisasian

kepentingan-kepentingan itu dilakukan dengan membatasi dan melindungi kepentingan-kepentingan tersebut. Hukum melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut. Pengalokasian kekuasaan ini dilakukan secara terukur, dalam arti, ditentukan keluasaan dan kedalamannya. Kekuasaan yang demikian itulah yang disebut sebagai hak. (Rahardjo, 2012)

Antara hak dan kewajiban terdapat hubungan yang sangat erat. Yang satu mencerminkan adanya yang lain. Suatu kepentingan merupakan sasaran dari hak, bukan hanya karena dilindungi oleh hukum, tetapi juga karena adanya pengakuan terhadapnya untuk itu harusnya setiap pihak yang memiliki hak dan kewajiban mendapat jaminan perlindungan yang sama.

Begitu pula halnya dengan penjaga tiket TMP Kota Pekanbaru memiliki hak juga kewajiban yang harus mereka jalankan. Penjaga tiket TMP sebagai tenaga kerja sudah memiliki hak sendiri yang sebenarnya harus dipenuhi oleh pemberi kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, hak-hak tenaga kerja secara umum antara lain :

1. Pasal 6 : Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha;
2. Pasal 78 Ayat (2) : Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 78 ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur;
3. Pasal 79 Ayat (1) : Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja;
4. Pasal 80 : Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya;
5. Pasal 84 : Setiap pekerja yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c dan d, Pasal 80 dan Pasal 82 berhak mendapatkan upah penuh;

6. Pasal 85 Ayat (1) : Pekerja tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi
7. Pasal 86 Ayat (1) : Setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :
 - a. Keselamatan dan kesehatan kerja
 - b. Moral dan kesusilaan dan
 - c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama
8. Pasal 88 : Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;
9. Pasal 90 : Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89;
10. Pasal 99 ayat (1) : Setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja;
11. Pasal 156 Ayat (1) : Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang pengganti Hak yang seharusnya diterima.

Dari beberapa pasal yang telah tersebut diatas dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dalam hal ini, penjaga tiket TMP Kota Pekanbaru telah menerima beberapa haknya antara lain terdapat pada Pasal 6, 79 ayat (1), 80, dan 84. Namun ada beberapa hak yang tidak terpenuhi yang tidak termuat dalam perjanjian kerja antara lain Pasal 78 ayat (2) tentang upah lembur, 90 upah lebih rendah dari upah minimum, dan 99 ayat (1) tentang jaminan sosial tenaga kerja.

Seharusnya dalam setiap ikatan kerja yang dilakukan antara pekerja dan tenaga kerja harus memenuhi hak-hak tersebut yang telah ditentukan sebelumnya oleh undang-undang apalagi hak tersebut tidak bisa dilepaskan dari hak asasi manusia bagi tenaga kerja tersebut yang menjadi warna tersendiri atas kesamarataan antara tenaga kerja dan pemberi kerja. Warna tersebut sesungguhnya sudah jelas tertuang dalam landasan ideologi Bangsa, yaitu Pancasila yang menempatkan prinsip kesamaan dan kesederajatan dalam

hubungan antar manusia maupun hubungan antar bangsa. (Latif, 2011) Karena dalam hirarkinya undang-undang adalah peraturan yang berdiri diatas peraturan dibawahnya yang harus tunduk dengan peraturan yang berada diatasnya. Seperti asas *pacta sunt servanda* pun harusnya mengikuti apa yang sudah dirumuskan undang-undang meski adanya asas kebebasan berkontrak dalam hukum perdata.

c. Hak Penjaga Tiket / Kondektur Dalam Perjanjian Kerja

Hak dan kewajiban penjaga tiket transmetro sebenarnya sudah ada dalam perjanjian kerja yang dibuat dan ditandatangani antara kedua belah pihak yaitu dishub selaku pihak pertama dan penjaga tiket TMP Kota Pekanbaru selaku pihak kedua. Namun perjanjian ini banyak yang tidak mengindahkan hak-hak dari penjaga tiket TMP Kota Pekanbaru. Hak penjaga tiket dalam perjanjian hanya menuliskan penjaga tiket / kondektur atau pihak kedua berhak menerima penghasilan berupa gaji/upah sebesar Rp.63.000 perhari sesuai dengan DPA. Pada kenyataannya secara yuridis, penghasilan ini tidak sesuai dengan Pasal 90 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang melarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum daerah tersebut.

Ada beberapa hak yang juga dalam menjalankan pekerjaannya dilapangan penjaga tiket TMP Kota Pekanbaru mendapatkan hak tersebut meski tidak ditulis dalam perjanjian tersebut, hak tersebut antara lain :

1. Pasal 6 : Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha;
2. Pasal 79 Ayat (1) : Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja;
3. Pasal 80 : Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya;

4. Pasal 84 : Setiap pekerja yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c dan d, Pasal 80 dan Pasal 82 berhak mendapatkan upah penuh;
5. Pasal 86 Ayat (1) : Setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :
 - a. Keselamatan dan kesehatan kerja
 - b. Moral dan kesusilaan dan
 - c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Hak tersebut tidak hanya secara yuridis ada dan berhak didapatkan penjaga tiket TMP karena sudah diamanatkan peraturan perundang-undangan tetapi juga didapat oleh penjaga tiket TMP didalam melaksanakan pekerjaannya di lapangan. Akan tetapi beberapa hak lagi yang sudah diamanatkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan belum didapatkan oleh penjaga tiket TMP antara lain :

1. Pasal 78 Ayat (2) : Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 78 ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur;
2. Pasal 88 : Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;
3. Pasal 90 : Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 yang berbunyi : “

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

(2) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.

(3) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.

(4) Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

4. Pasal 99 ayat (1) : Setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja;

Adapun kewajiban penjaga tiket / kondektur TMP Kota Pekanbaru dalam perjanjian tersebut yang telah dibuat oleh PT Transportasi Pekanbaru Madani Persero dan selaku pihak pertama dan penjaga tiket / kondektur TMP Kota Pekanbaru selaku pihak kedua antara lain sebagai berikut :

1. Bersedia mengikuti dan memenuhi peraturan yang dibuat baik oleh Pemerintah Kota Pekanbaru maupun Dishubkominfo
2. Bersedia mengikuti ketentuan yang telah dibuat
3. Ikut menjaga dan memelihara suasana kerja yang kondusif
4. Memiliki BPJS kesehatan
5. Tidak bekerja pada profesi lainnya
6. Memelihara dan menjaga kebersihan kendaraan
7. Melarang penumpang membawa bungkus yang berbau menyengat
8. Berpakaian rapi (seragam sesuai jadwal) dan memakai sepatu
9. Tidak merokok disaat kendaraan beroperasi
10. Wajib memberikan tiket pada penumpang
11. Melaporkan uang pribadi sebelum beroperasi atau bekerja

c. Hak Penjaga Tiket / Kondektur Trans Metro yang Tidak Terpenuhi

Beberapa hak penjaga tiket TMP yang sekaligus menjadi hak asasi manusianya tidak terpenuhi akibat beberapa kendala-kendala yang dihadapi oleh dishub Kota Pekanbaru. Hal ini menjadi tanggung jawab dishub Kota Pekanbaru setelah pengelolaan TMP kembali ke tangan pemerintah Kota Pekanbaru yang dikelola oleh bidang angkutan dishub Kota Pekanbaru. Beberapa hak yang tidak terpenuhi adalah antara lain :

1. Upah lembur yang tidak didapat;
2. jam kerja melebihi batas waktu;
3. Jaminan kesehatan yang tidak diberikan.

1) Hak Upah Lembur

Tidak terpenuhinya hak ini terdapat pada kuisioner yang telah dibagikan oleh penulis kepada penjaga tiket. Salah satu hak yang penting yang tidak terepenuhi adalah soal pengupahan dan upah lembur yang diterima oleh penjaga tiket TMP yang dianggap tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang seharusnya menjadi acuan utama dalam membuat suatu perjanjian tentang hak dan kewajiban yang akan disepakati bersama antara pemberi kerja dan tenaga kerja dalam hal ini dishub Kota Pekanbaru dan Penjaga tiket TMP.

Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa "Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktifitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat."

Upah adalah salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteraannya. (Wijayanti A. , 2009) Secara yuridis berdasarkan ketentuan Pasal 88 ayat (1) dan ayat (2) UndangUndang Nomor 13 Tahun 2003, dijelaskan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Perwujudan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Disayangkan sekali upah buruh yang diberikan oleh pihak dishub / PT Transportasi Pekanbaru Madani Persero sebagai pengelola TMP Kota Pekanbaru hanyalah sebesar RP. 63.000,- (Enam Puluh Tiga Ribu Rupiah) per hari dan ini sudah berada dibawah upah minimum.

Penjaga tiket TMP Kota Pekanbaru memiliki jam kerja melebihi jam kerja biasanya yaitu mencapai 15 jam dalam satu hari, sedangkan jam kerja biasanya hanya mencapai 8 jam. Secara yuridis sesuai dengan Pasal 78 ayat (2) Undang-Undang tersebut yang berbunyi “Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur”, serta Pasal 5 keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi Nomor 233 Tahun 2003 yang berbunyi “Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, Pasal 3 dan Pasal 4 wajib membayar upah kerja lembur kepada pekerja/buruh”.

Tabel 3.1

Tabel Kuisisioner Terhadap Penjaga Tiket / Kondaktur TMP Kota Pekanbaru

No.	Pertanyaan	Jumlah Kuisisioner	Jawaban
1.	Berapa jam bekerja dalam 1 hari?	25	14-15 jam
2.	Apakah ada upah lembur yang diterima dalam bekerja?	25	Ada apabila menggantikan teman yang tidak masuk
Total		50	

Sumber data olahan: Maret 2019

Berdasarkan tabel di atas, dalam kenyataannya jam kerja dari penjaga tiket TMP Kota Pekanbaru mencapai 15 jam dalam 1 hari serta tidak mendapatkan upah lembur, namun mendapatkan upah lembur apabila menggantikan teman yang tidak masuk serta akan memotong upah dari teman yang tidak masuk tersebut, dan dalam sabtu minggu dapat mencapai lebih kurang 60 jam dalam 1 minggu. Berdasarkan wawancara dengan Roy Chandra “kami kerja dimulai dari jam 06.00 pagi hingga jam 21.00 atau 22.00”. hal ini sudah melanggar Pasal 77 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Pengertian upah menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) pasal 1601 (O): “Untuk menghitung upah seharusnya yang ditetapkan dalam uang, maka bagi pemakaian bab ini, satu hari ditetapkan atas sepuluh jam, satu minggu atas enam hari, satu bulan atas dua puluh lima hari dan satu tahun atas tiga ratus hari.”

Upah merupakan salah satu yang paling sensitif dalam hubungan. Berbagai pihak yang terkait melihat upah dari sisi masing-masing yang berbeda. Pekerja/buruh melihat upah sebagai sumber penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidup pekerja/ buruh dan keluarga mereka. Secara psikologi upah dapat menciptakan kepuasan bagi pekerja/ buruh dilain pihak, pengusaha melihat upah sebagai salah satu biaya produksi. (Thamrin, Peran dewa pengupahan terhadap penetapan upah minimum, 2017)

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan pasal 1 angka 30 upah adalah hak pekerja/ buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/

buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Hal ini sudah selayaknya penjaga tiket TMP mendapatkan haknya yang juga sekaligus bentuk hak asasi dari penjaga tiket TMP yang selayaknya mereka menerima upah lembur. Jam kerja yang melebihi ketentuan Undang-undang dan peraturan menteri ini dianggap sudah tidak melindungi hak-hak dari tenaga kerja khususnya penjaga tiket TMP ini. Perlindungan hukum seharusnya diberikan terhadap setiap hak asasi manusia dari seseorang tanpa memandang seseorang tersebut sebagai pihak, karena Negara wajib melindungi hak asasi manusia seseorang, dan seharusnya Negara memberikan perlindungan hukum pula terhadap hak-hak dari penjaga tiket TMP Kota Pekanbaru dalam hal ini dilakukan oleh dishub Kota Pekanbaru.

2) Waktu Kerja Yang Melebihi

Waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu 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 mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah. Namun yang dialami oleh penjaga tiket TPM Kota Pekanbaru adalah jam kerja yang mencapai 55 jam lebih dalam waktu satu minggu. Kewajiban dari

perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh selama waktu kerja lembur adalah sebagai berikut :

- a. membayar upah kerja lembur;
- b. memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya;
- c. memberikan makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1.400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 (tiga) jam atau lebih.

Upah lembur adalah upah yang diberikan ketika buruh bekerja melebihi waktu kerja yang telah diatur dalam peraturan perburuhan/ketenagakerjaan yaitu lebih dari 8 jam sehari untuk 5 hari kerja, dan 7 jam sehari untuk 6 hari kerja, atau jumlah akumulasi kerjanya 40 jam seminggu. Upah lembur juga diberikan ketika buruh bekerja pada waktu istirahat mingguan dan hari-hari besar yang ditetapkan pemerintah, peraturan membatasi waktu lembur selama 3 jam per hari atau 14 jam seminggu. Upah lembur untuk kerja lembur yang dilakukan pada hari biasa (lembur tidak dilakukan pada saat istirahat mingguan atau libur resmi yang ditetapkan oleh pemerintah) adalah :

- a. Untuk 1 jam pertama besaran upah lembur adalah 1,5 kali dari upah Lembur per jam.
- b. Upah untuk setiap jam lembur berikutnya besaran upah lembur adalah 2 kali dari upah lembur per jam

Berdasarkan wawancara dengan Roy Chandra mengatakan bahwa “kami mendapatkan upah lembur, namun apabila itu kami menggantikan jam pekerjaan rekan yang sedang tidak masuk, namun gaji rekan tersebut juga akan dipotong sebagai pengganti upah lembur yang didapatkan”. Secara umum upah adalah

pembayaran yang diterima buruh selama melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Nurimansyah Hasibuan mengatakan: “upah adalah segala macam bentuk penghasilan Pekerja (carning), yang diterima buruh atau pegawai (Tenaga Kerja) baik berupa uang ataupun barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi.

Secara yuridis waktu kerja melebihi boleh diberikan terlebih kepada pekerjaan yang dibidang transportasi. Namun diberikan paling banyak kelebihan jam kerja adalah selama 3 jam dalam 1 hari kerja. Hal ini sesuai dengan Pasal 78 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat :

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

Namun secara kenyataan empiric dilapangan ditemukan jam kerja penjaga tiket TMP melebihi 3 jam dalam 1 hari kerja, bahkan mencapai 5-6 jam dalam 1 hari kerja. Ini sudah melanggar ketentuan Pasal 78 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

1) Jaminan Kesehatan

Jaminan kesehatan kerja sepatutnya pula diberikan secara gratis terhadap tenaga kerja selama hal tersebut menjadi hak dari tenaga kerja dalam Undang-undang. Secara yuridis sesuai dengan Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun

2003 Tentang Ketenagakerjaan, setiap perkerja mendapatkan hak untuk perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja. Bentuk kesehatan kerja tersebut seharusnya diberikan dalam bentuk Jamsostek atau BPJS. Namun penjaga tiket TMP sebelum mendaftar harus sudah memiliki hal tersebut sendiri sebagai syarat, hal ini seharusnya disediakan oleh dishub Kota Pekanbaru demi tercapainya isi Pasal 86 tersebut. Jaminan kerja menjadi salah satu hal yang penting bagi tenaga kerja dalam keberlangsungan kehidupan dari tenaga kerja. kesehatan juga menjadi salah satu hal yang patut diberikan perlindungan bagi tenaga kerja.

Beberapa hak dari penjaga tiket TMP tersebut harusnya dapat terpenuhi dengan baik dan sebagai salah satu wujud perlindungan hukum terhadap hak asasi manusia seseorang, karena hal ini juga menyangkut suatu kewajiban yang harus dipenuhi terutama dalam melakukan suatu hubungan yang mana seharusnya juga melihat pedoman-pedoman hak yang dimiliki oleh masing-masing pihak dengan memperhatikan peraturan perundang-undangan yang ada sebagai salah satu wujud menjalankan negara hukum dan wujud dari nilai kemanusiaan pancasila dalam sila kedua yaitu Kemanusiaan yang adil dan beradab. Karena pada dasarnya kesehatan dan keselamatan kerja termasuk pada hak asasi manusia yang dimiliki oleh penjaga tiket TMP Kota Pekanbaru yang telah diamanatkan oleh Undang-Undang dan harusnya dilindungi dan dipenuhi oleh dishub Kota Pekanbaru.

2. Kendala dan Upaya Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kota Pekanbaru dalam Memenuhi Hak Penjaga Tiket Trans Metro Kota Pekanbaru

a. Hambatan Pemenuhan Hak Penjaga Tiket TMP Kota Pekanbaru

Dalam menjalankan hubungan kerja antara pihak pertama yaitu PT Transportasi Pekanbaru Madani Persero dan juga pihak ketiga Dinas perhubungan komunikasi dan informatika Kota Pekanbaru dan pihak kedua penjaga tiket TMP Kota Pekanbaru tidaklah memenuhi semua hak dan kewajiban dari masing-masing pihak, terutama hak-hak dari penjaga tiket TMP Kota Pekanbaru yang masih ada beberapa tidak terpenuhi yang diakibatkan oleh beberapa kendala. Seharusnya kendala itu dapat diupayakan pencarian sebuah solusi yang mana hal tersebut sebagai salah satu wujud untuk memberikan perlindungan hukum bagi penjaga tiket TMP Kota Pekanbaru yang juga hak tersebut sebagai hak asasi manusia dari penjaga tiket TMP Kota Pekanbaru.

Beberapa kendala ditemui dalam pelaksanaan hubungan kerja dalam memenuhi hak-hak penjaga tiket TMP Kota Pekanbaru. Adapun beberapa kendala tersebut antara lain :

1) Keputusan Pemerintah Walikota

Permasalahan ketetapan pemerintah atau ketetapan walikota atau peraturan walikota menjadi salah satu kendala yang sangat sentral dan paling penting yang menyebabkan keterbatasan gerak dari pihak dishub Kota / PT Transportasi Pekanbaru Madani Persero Pekanbaru dalam memenuhi hak-hak dari penjaga tiket TMP Kota Pekanbaru yang masih belum terpenuhi sesuai dengan apa yang seharusnya tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang

Ketenagakerjaan. Dalam hal ini dishub Kota Pekanbaru bertindak sebagai pemberi kerja yang menggantikan pihak ketiga. Ketetapan ini langsung melalui walikota Pekanbaru sebagai kepala daerah Kota Pekanbaru yang mana dishub Kota Pekanbaru harus mengikuti ketetapan yang sudah diputuskan oleh Pemerintah Kota Pekanbaru.

Ketetapan walikota tersebut belum adanya campur tangan dishub Kota Pekanbaru ini yang menyebabkan masih memiliki keterbatasan dari pihak dishub Kota Pekanbaru dalam memenuhi hak-hak tenaga kerja khususnya penjaga tiket TMP Kota Pekanbaru. Namun hal ini seharusnya sudah dipelajari terlebih dahulu terhadap pengelolaan angkutan trans metro di daerah lain yang sudah mampu menyesuaikan hak-hak penjaga tiket trans metronya dalam menjalankan hubungan kerjanya salah satu contohnya adalah Kota Semarang Provinsi Jawa Tengah dan Daerah Istimewah Yogyakarta Provinsi Yogyakarta, meskipun hubungan kerja mereka dikelola oleh pihak ketiga bukan langsung dipegang oleh Pemerintah khususnya dinas perhubungan komunikasi dan informatika daerah masing-masing.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Nofri “bahwa dishub masih mengikuti apa yang sudah ditetapkan oleh walikota dalam hal ini dishub belum dilibatkan dalam menentukan ketetapan upah tersebut untuk pengelolaan trans metro Kota Pekanbaru. Hal inilah yang menjadi kendala dari dishub Kota Pekanbaru dalam memenuhi hak-hak penjaga tiket TMP Kota Pekanbaru yang sudah diketahui dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor

233 Tahun 2003 Tentang Jenis dan Sifat Pekerjaan Yang Dijalankan Secara Terus Menerus yang mengharuskan pemberi kerja memberikan upah lembur terhadap setiap pekerjaan yang melebihi jam kerjanya.”

Menurut penulis, secara tata urutan peraturan perundang-undangan seharusnya keputusan atau ketetapan walikota Pekanbaru harusnya mematuhi peraturan yang lebih tinggi yaitu Undang-Undang, jika dianalisis dengan norma peraturan yang berlaku maka hal ini sudah melanggar ketentuan Undang-Undang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan. Keputusan walikota Pekanbaru Nomor 534 Tahun 2017 Tentang Standarisasi Harga Barang dan Jasa di Lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru tersebut telah bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menghendaki penjaga tiket TMP Kota Pekanbaru mendapatkan upah minimum UMR atau UMK dan tidak menerima dibawah dari hal tersebut. Apabila mengikuti Undang-Undang Ketenagakerjaan maka penjaga tiket TMP Kota Pekanbaru harusnya mendapatkan gaji sebesar Rp. 2.460.000,00 bukan Rp. 1.750.000 yang dihendaki oleh keputusan walikota Pekanbaru. Dalam hierarki peraturan perundang-undangan keputusan walikota tersebut sudah bertentangan dengan peraturan yang berada pada kedudukan yang lebih tinggi.

Keterbatasan dishub. Dan juga pihak pertama PT Transportasi Pekanbaru Madani Kota Pekanbaru juga menurut penulis, diakibatkan oleh ketetapan atau keputusan yang diberikan oleh walikota Pekanbaru untuk pengelolaan angkutan trans metro Kota Pekanbaru menyebabkan dishub Kota Pekanbaru mengalami kendala yang cukup berat dalam memenuhi hak-hak dari penjaga tiket TMP Kota

Pekanbaru yang seharusnya dipenuhi untuk sekaligus keberlangsungan perlindungan hukum hak asasi manusia dalam bentuk hak yang sepatutnya diterima oleh penjaga tiket TMP Kota Pekanbaru untuk memenuhi kebutuhan keberlangsungan hidupnya.

Pada dasarnya hak asasi manusia tidak hanya perlindungan dilakukan secara hukum pidana tapi juga secara perdata, karena sesungguhnya hak asasi manusia adalah hak yang melekat secara *privat* keperdataan dari seseorang umat manusia. Muladi menyatakan bahwa apa pun rumusannya, HAM adalah hak yang melekat secara alamiah (*inherent*) pada diri manusia sejak manusia lahir, dan tanpa hak tersebut manusia tidak dapat tumbuh dan berkembang sebagai manusia yang utuh. Menurut Muladi, tanpa hak asasi manusia maka tidak dapat mengembangkan bakat-bakat dan memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

2) Masih Menggunakan Sistem dari Pihak ketiga

Dalam pelaksanaan pengelolaan angkutan umum trans metro Kota Pekanbaru, PT Transportasi Pekanbaru Madani Kota Pekanbaru masih menganut sistem kerja yang diwariskan dari pihak ketiga yang sebelumnya mengelola trans metro Kota Pekanbaru. Dinas perhubungan kota pekanbaru Kota Pekanbaru tidak memperbaharui sistem pengelolaan yang seharusnya tidak dapat disamakan antara pengelolaan yang dipegang perusahaan atau pihak ketiga dengan pengelolaan yang dilakukan pemerintah selaku pelayanan masyarakat.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Nofri “kami pihak dishub Kota Pekanbaru masih menggunakan sistem kerja yang lama dari pihak ketiga yang dulunya mereka pergunakan dalam sistem kerjanya. Kami hanya mengikuti yang

sudah ada untuk mempermudah kinerja dari dishub Kota Pekanbaru yang hanya menjadi tindak lanjut atas berpindah alihnya pengelolaan dishub Kota Pekanbaru dari pihak ketiga pada kami pihak dishub Kota Pekanbaru. Sistem kerja yang melampaui batas jam kerja, upah lembur, dan tanpa adanya kesehatan tersebut hanya melanjutkan dari apa yang telah pihak ketiga lakukan dahulunya sebelum berpindah pada kami pihak dishub Kota Pekanbaru.”

Menurut penulis, memilih melanjutkan pengelolaan trans metro Kota Pekanbaru dengan menggunakan sistem lama adalah hambatan yang sangat berpengaruh dalam memenuhi hak-hak dari penjaga tiket TMP Kota Pekanbaru. Karena sistem kerja lama yang salah juga akan berakibat pada terjadinya tidak terpenuhinya hak-hak dari penjaga tiket TMP. Padahal Undang-Undang sudah mengamanatkan untuk memenuhi hak-hak dari setiap tenaga kerja agar tercapainya tujuan politik hukum negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa dan juga memajukan kesejahteraan umum. Seharusnya sistem kerja lama yang salah menjadi catatan oleh pihak dishub Kota Pekanbaru untuk dapat menjadi pelajaran agar bisa memenuhi hak-hak dari penjaga tiket TMP yang masih banyak tidak mendapatkan haknya sesuai yang diamanatkan dalam Undang-Undang.

3) Belum Adanya Perjanjian dengan BPJS Ketenagakerjaan

Salah satu hak yang seharusnya didapatkan oleh pihak tenaga kerja adalah jaminan kesehatan dan keselamatan kerja. Salah satu hambatan yang berhubungan dengan ketetapan walikota dalam memenuhi hak dari penjaga tiket TMP Kota Pekanbaru yaitu tidak terpenuhinya jaminan kesehatan yang diberikan oleh pihak

dishub Kota Pekanbaru. Pihak dishub Kota Pekanbaru justru memberikan syarat harus memiliki BPJS sebelum melakukan perjanjian kerja, dan seharusnya pihak dishub Kota Pekanbaru lah yang memberikan jaminan kesehatan berupa BPJS Ketengakerjaan kepada penjaga tiket TMP Kota Pekanbaru yang dipekerjakan oleh pihak dishub Kota Pekanbaru.

Tidak adanya pemberian jaminan kesehatan terhadap penjaga tiket TMP Kota Pekanbaru ini sudah tidak memenuhi apa yang diamanatkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Seharusnya pihak pemberi kerja tetap harus memberikan perlindungan dan jaminan kesehatan kerja bagi setiap tenaga kerja yang dipekerjakan, karena pemberian jaminan kesehatan dan keselamatan kerja adalah amanat dari Undang-Undang yang seharusnya dipenuhi oleh dishub sebagai pihak pemberi kerja.

b. Upaya Pemenuhan Hak Penjaga Tiket / Kondektur TMP Kota Pekanbaru

Terdapatnya beberapa kendala yang menyebabkan belum terpenuhinya hak penjaga tiket TMP Kota Pekanbaru yang sejak dipengelolaannya dipegang oleh pihak ketiga, membuat dishub Kota Pekanbaru selaku pengelola TMP Kota Pekanbaru saat ini harus mencari upaya dan solusi agar dapat memenuhi hak-hak dari penjaga tiket TMP Kota Pekanbaru sebagai wujud perlindungan hak asasi manusia dari penjaga tiket TMP Kota Pekanbaru tersebut. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wajib diberikan dan menjadi tanggungjawab pemerintah beserta pengusaha untuk dapat memberikannya. Sehingga kesejahteraan yang didambakan tenaga kerja dapat terwujud. Di sisi lain, perlindungan hukum

terhadap tenaga kerja diperlukan karena tenaga kerja merupakan tulang punggung pembangunan yang dalam hal ini adalah pertumbuhan industri, sehingga kegiatan yang dilakukan mengandung aspek hubungan sosial, hubungan hukum, dan hubungan antar dan inter organisasi yang dapat menimbulkan hak dan kewajiban dan dilaksanakan berdasarkan nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila. Beberapa upaya akan dilakukan dishub Kota Pekanbaru dalam memenuhi hak-hak dari TMP Kota Pekanbaru antara lain adalah sebagai berikut :

1) Mengajukan Usulan Upah Kepada Walikota Pekanbaru

Dishub Kota Pekanbaru dalam upaya memenuhi beberapa hak dari penjaga tiket TMP Kota Pekanbaru yang belum terpenuhi adalah dengan cara mengajukan usulan upah kepada pemerintah atau walikota Pekanbaru untuk meningkatkan pendapatan atau upah yang akan diterima oleh penjaga tiket TMP Kota Pekanbaru, serta pengajuan upah lembur yang akan didapat karena lebihnya jam kerja yang dijalani oleh penjaga tiket TMP Kota Pekanbaru. Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Dari pasal tersebut jelas bahwa Undang-Undang Dasar 1945 menghendaki agar semua warga Negara Indonesia yang mau dan mampu bekerja dapat diberikan pekerjaan, sekaligus dengan pekerjaan itu dapat hidup seara layak sebagai manusia. Dalam sistem kerja saat ini yang diterapkan penjaga tiket TMP Kota Pekanbaru mendapatkan upah lembur apabila menggantikan teman yang tidak masuk, dan upah teman yang tidak masuk dikurangi untuk membayar upah lembur tersebut hal tersebut dirasakan tidak layak karena akan dapat berdampak merugikan orang

lain. Hal itu juga dianggap sebagai suatu pengambilan hak seorang pekerja meskipun pekerja tersebut tidak masuk dikarenakan ada kendala dalam kondisi kesehatan.

Usulan upah yang diusulkan oleh pihak dishub Kota Pekanbaru juga akan disesuaikan dengan sistem kerja yang juga akan memperbaharui serta tidak memberatkan pihak dishub Kota Pekanbaru untuk memenuhi hak-hak dari penjaga tiket TMP Kota Pekanbaru yang masih belum dapat dipenuhi. Usulan upah tersebut dirancang juga berdasarkan sistem kerja baru yang akan diperbaiki dan meninggalkan sistem kerja lama yang sangat memberatkan serta tidak memenuhi hak-hak dari penjaga tiket TMP Kota Pekanbaru. Pihak dishub Kota Pekanbaru berharap upaya pengajuan upah ini dapat meningkatkan kinerja serta memenuhi hak-hak dari tenaga kerja yang belum terpenuhi.

Menurut penulis pengajuan usulan upah baru untuk memenuhi hak-hak dari penjaga tiket TMP Kota Pekanbaru menjadi suatu langkah yang tepat dilakukan oleh pihak dishub Kota Pekanbaru, terutama dalam memenuhi hak yang penting yaitu upah/pemenuhan hak utama. Upah yang dimaksud tidak hanya upah pokok, namun lebih ditekankan kepada upah lembur yang tidak didapat apabila tidak menggantikan teman yang tidak masuk terlebih dahulu. Upah lembur seharusnya didapatkan meskipun tanpa menggantikan teman yang tidak bisa masuk, karena jam kerja yang sudah dijalani sangat melebihi dengan apa yang sudah ada dalam Undang-Undang. Jam kerja dari pihak dishub Kota Pekanbaru seharusnya mengharuskan dishub Kota Pekanbaru memberikan upah lembur. Dengan adanya pengajuan usulan upah kedepannya diharapkan hak tersebut

terpenuhi dan juga diharapkan dapat meningkatkan kinerja dari penjaga tiket TMP Kota Pekanbaru.

2) Merancang Sistem Kerja Baru

Dishub Kota Pekanbaru akan mulai merancang dan merubah sistem kerja lama yang dimiliki pihak ketiga kepada sistem kerja baru yang dirancang untuk tidak membebani penjaga tiket TMP Kota Pekanbaru juga tidak melanggar hak-hak dari penjaga tiket TMP Kota Pekanbaru seperti terlalu lamanya jam kerja dalam 1 hari yang mencapai 15 jam dalam 1 hari dan 60 jam dalam 1 minggu. Meskipun sistem kerja tersebut menggabungkan kerjaan dalam 1 hari tapi tetap jam kerja dalam 1 minggu menjadi total yang sangat jauh melebihi dari apa yang sudah ditetapkan dalam Undang-Undang. Pada dasarnya dishub akan mencoba beberapa opsi pilihan sistem kerja yang akan digunakan sehingga tidak merugikan dan dapat memenuhi hak-hak dari penjaga tiket TMP Kota Pekanbaru.

Sistem kerja dari pengelolaan bus trans metro Provinsi Daerah Istimewah Yogyakarta menjadi salah satu contoh yang dapat diambil sebagai opsi sitem kerja terbaru. Trans Jogja mempekerjakan penjaga tiket hanya mulai jam 6 pagi sampai dengan jam 5 sore, dan penjaga tiket Trans Jogja mendapatkan upah lembur. Sistem kerja ini juga dapat dijadikan sebagai salah satu contoh dari dishub Kota Pekanbaru selaku pengelola TMP Kota Pekanbaru. TMP Kota Pekanbaru terlalu memaksakan keadaan memberikan pekerjaan hingga malam hari, sedangkan bus trans daerah jawa secara merata mempekerjakan hanya hingga sore hari, karena tidak mau mengambil resiko untuk mempekerjakan melampaui batas waktu kerja yang telah ditentukan oleh peraturan.

3) Melakukan Perjanjian Dengan BPJS Ketenagakerjaan

Perjanjian dengan BPJS ketenagakerjaan akan dilakukan demi pemenuhan hak kesehatan dan keselamatan kerja bagi tenaga kerja penjaga tiket TMP Kota Pekanbaru. Dishub Kota Pekanbaru akan mengupayakan perjanjian dapat terealisasi demi pemenuhan hak-hak penjaga tiket TMP Kota Pekanbaru dalam hal kesehatan dan keselamatan kerja. hal ini sebagai salah satu bentuk pemuhan hak asasi manusia bagi tenaga kerja untuk memberikan apa yang seharusnya menjadi hak dari penjaga tiket TMP Kota Pekanbaru yang sudah diamanatkan oleh Undang-Undang dalam pemenuhan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja.

Perjanjian ini juga akan dimasukkan bersamaan dalam usulan upah baru yang akan diajukan oleh dishub Kota Pekanbaru kepada pemerintah Kota Pekanbaru. Hal ini juga menjadi salah satu bentuk perlindungan bagi penjaga tiket TMP Kota Pekanbaru baik secara kemanusiaan maupun secara hukum. Upaya kerjasama ini dalam bentuk perjanjian apabila antara kedua belah pihak yang langsung mengikatkan diri tanpa harus melalui perekrutan terlebih dahulu penjaga tiket baru dilakukan perjanjian.

BAB IV

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan dan saran sebagai berikut :

A. Kesimpulan

1. Hak dan kewajiban adalah satu hal yang sejalan dan seiring, baik dalam kehidupan maupun dalam hukum. Begitu pula dalam pelaksanaan kerja dari pihak dishub Kota dan juga PT Transportasi Pekanbaru Madani Persero Pekanbaru dan penjaga tiket TMP Kota Pekanbaru. Hak dan kewajiban tertuang dalam perjanjian kerja yang telah dibuat, namun perjanjian kerja tersebut tidak memenuhi beberapa hak dari penjaga tiket TMP Kota Pekanbaru yang sudah diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, antara lain hak tersebut adalah, jam kerja yang melampaui batas seperti kerja dari jam 06.00 hingga 22.00, upah lembur yang tidak diberikan, dan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja seperti BPJS ketenagakerjaan yang tidak diterima oleh pihak penjaga tiket TMP Kota Pekanbaru penjaga tiket harus memiliki terlebih dahulu sebelum mendaftar kerja padahal ini menjadi tanggung jawab pemberi kerja.
2. Adapun hambatan dalam pemenuhan hak-hak dari penjaga tiket TMP Kota Pekanbaru yang tidak tepenuhi oleh pihak dishub Kota Pekanbaru antara lain karena anggaran pemerintah yang belum mencukupi bagi

pemenuhan hak, sistem kerja lama yang membuat pemenuhan hak dari penjaga tiket TMP Kota Pekanbaru tidak terpenuhi, dan belum adanya perjanjian kerja antara dishub Kota Pekanbaru dengan pihak BPJS Ketenagakerjaan untuk memenuhi kesehatan dan keselamatan kerja bagi penjaga tiket TMP Kota Pekanbaru. Adapun upaya dalam memenuhi hak-hak dari penjaga tiket TMP Kota Pekanbaru adalah dengan cara mengajukan anggaran baru pada pemerintah Kota Pekanbaru yang dapat memenuhi hak-hak dari penjaga tiket, merancang sistem kerja baru yang dapat memenuhi standar yang telah ditetapkan Undang-Undang, dan mengadakan perjanjian kerja sama dengan BPJS Ketenagakerjaan dalam melakukan upaya pemenuhan hak penjaga tiket TMP Kota Pekanbaru dalam bidang kesehatan dan keselamatan kerja.

B. Saran

1. Sebaiknya bag PT Transportasi Pekanbaru Madani Persero dishub Kota Pekanbaru sebagai instansi pengelola TMP Kota Pekanbaru memahami dan mengerti betul dengan peraturan yang berlaku sehingga tidak terjadi kesalahan dan pelanggaran terhadap hak-hak dari penjaga tiket TMP Kota Pekanbaru. Bagi dishub dan juga PT Transportasi Pekanbaru Madani Persero sebaiknya membuat suatu perjanjian bagi pekerja, dilakukan dengan menggunakan pakar hukum pada bidang perjanjian seperti notaris ataupun dosen yang mampu menjadi penengah diantara kedua belah pihak sebagai pihak yang mampu dan mengetahui baik hak maupun kewajiban

yang sudah ada sesuai dengan yang diamanatkan peraturan perundang-undangan dan peraturan pelaksana lain yang ada.

2. Dalam hal pemenuhan hak-hak dari tenaga kerja penjaga tiket sebagai wujud pemenuhan hak asasi manusia dari penjaga tiket TMP Kota Pekanbaru. Sebaiknya perancangan sistem kerja diatur sedemikian rupa sehingga dapat memenuhi hak-hak dari penjaga tiket, seperti jam kerja sistem kerja yang dapat diterapkan oleh dishub adalah dengan membagi waktu atau per *shift* bagi setiap pekerja, antara lain pukul 6 pagi sampai dengan jam 12 dan pukul 13 sampai dengan pukul 18, sehingga jam kerja dari penjaga tiket TMP tidak melebihi batas waktu, dan juga untuk perjanjian dengan pihak BPJS ketenagakerjaan dapat dilihat dari beberapa daerah yang mampu melakukan perjanjian dengan pihak BPJS untuk memenuhi kesehatan dan keselamatan kerja dari tenaga kerjanya, salah satunya adalah Provinsi Kepulauan Riau.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-Buku

- Abdullah Syamsyir, R. (2002). *Perkembangan HAM dan keberadaan peradilan HAM di indonesia*. Jakarta: Ghalian indonesia.
- Asikin, Z. (2012). *pengantar ilmu hukum*. jakarta: raja grafindo persada.
- Audi, R. (2005). *hak asasi manusia dalam konstitusi-konstitusi*. jakarta: kencana.
- Budiyanto. (2000). *Dasar-Dasar ilmu tata negara* . Jakarta: Erlangga.
- Djumialdji, F. (2005). *perjanjian kerja*. jakarta: sinar grafika.
- Efendi, M. (1994). *dinamika hak asasi manusia dalam hukum nasional dan internasional*. Jakarta: Ghalia indonesia.
- Erdiansyah. (2010). *perlindungan HAM dan pembangunan demikrasi di indonesia. konstitusi BKK fakultas hukum universitas riau kerjasama bersama MK*, 149.
- Hadjon, P. M. (2010). *Perlindungan hukum bagi rakyat indonesia*. Surabaya: Bina ilmu.
- Handoyo, H. C. (2002). *Hukum tata negara, kewernegaraan & Hak asasi manusia*. Yogyakarta: Universitas Atma jaya.
- Haryono, d. (2010). *Tinjauan yuridis terhadap perlindungan hak-hak pekerja dalam undang-undang no.2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial. ilmu hukum fakultas universitas riau edisi 1, nomo 1*, 71.
- Husni, l. (2004). *penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan atau diluar pengadilan*. jakarta: raja grafindo persada.
- Husni, L. (2014). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Rajawali pers.
- ICCE, U. (2003). *Demokrasi hak asasi manusia dan masyarakat madani. Prenada Media*, 199.
- J, H. (2012). *Bill of rights of members of Labor Organizations*.

- Jumaidi. (2004). *hukum perburuhan perjanjian kerja*. jakarta: PT. RAJA GRAFINDO PERSADA.
- kansil, C. (1989). *pengantar ilmu hukum tata negara*. Jakarta: Balai Pustaka.
- KBBI. (n.d.). *definisi pramugara*. Retrieved from <http://www.artikata.com: http://www.artikata.com/arti-345866-pramugara.html>
- Latif, Y. (2011). *Negara Paripurna Historitas Rasionalitas & Aktualitas pancasila*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Lili Rasjidi, I. w. (1993). *Hukum sebagai suatu siste* . Bandung: Remaja doskarya.
- Lubis, M. S. (1994). *filosafat ilmu dan penelitian*. Bandung: Mandar maju.
- M.friedman. (n.d.). *Teori dan filsafat umum*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Muchsin. (2003). *Perlindungan dan kepastian hukum bagi investor di indonesia* . surakarta: Surakarta.
- muwannah. (2013, 04 24). *pengertian tenaga kerja dan angkatan kerja*. Dipetik juni 24, 2019, dari muawanahcius.blogspot.com: <http://muawanahcius.blogspot.com/2013/04/pengertian-tenaga-kerja-angkatan-kerja.html>
- Rahardjo, S. (2012). *Ilmu Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Raharjo, S. (2000). *Ilmu Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Rumokoy, D. A. (2014). *Pengantar ilmu Hukum*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Rusli, H. (n.d.). *Hukum ketenagakerjaan*. Jakarta: Ghalia indonesia.
- Setiono. (2004). *Rule of Law (supremasi Hukum)*. Surakarta: Surakarta.
- Soedarjadi. (2008). *hukum ketenagakerjaan di indonesia*. yogyakarta: pustaka yustisia.
- Subekti. (2002). *hukum perjanjian*. jakarta: PT.intermasa.
- Sudikno. (1999). *Mengenal hukum suatu pengantar*. yogyakarta: liberty.
- Thamrin. (2017). Peran dewa pengupahan terhadap penetapan upah minimum. *UIR LAW REVIEW*, 40.

Thamrin. (2018). *Penagakan Ham Tenaga kerja Di Indonesia*. Pekanbaru: Alaf Riau.

Thamrin. (2019). *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia*. Pekanbaru: Alfa riau.

UIN, T. I. (2003). *DEMOKRASI hak asasi manusia dan masyarakat madani*. JAKARTA: prenada Media .

Wijayanti, A. (2009). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.

Wijayanti, A. (n.d.). *Hukum ketenagakerjaan pasca reformasi*. Jakarta: Sinar grafika.

B. JURNAL

Muwannah. (2013, 04 24). *pengertian tenaga kerja dan angkatan kerja*. Dipetik juni 24, 2019, dari muawanahcius.blogspot.com: <http://muawanahcius.blogspot.com/2013/04/pengertian-tenaga-kerja-angkatan-kerja.html>

Thamrin. (2017). Peran dewan pengupahan terhadap penetapan upah minimum. *UIR LAW REVIEW*, 40.

C. PERATURAN – PERATURAN

Undang – Undang no 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Kitab Undang – Undang Hukum Perdata

D. INTERNET

<http://muawanahcius.blogspot.com/2013/04/pengertian-tenaga-kerja-angkatan-kerja.html>