

TESIS

**PELAKSANAAN ASAS PERJANJIAN KERJA  
ANTARA TENAGA KERJA HARIAN LEPAS  
DENGAN DINAS TANAMAN PANGAN,  
HORTIKULTURA DAN PERKEBUNAN PROVINSI  
RIAU DITINJAU DARI PERSPEKTIF UNDANG-  
UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

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



**OLEH :**

**NAMA : MONALISA SYARIFUDDIN  
NOMOR MAHASISWA : 181021001  
BIDANG KAJIAN UTAMA : HUKUM BISNIS**

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

TESIS

**PELAKSANAAN ASAS PERJANJIAN KERJA ANTARA TENAGA  
KERJA HARIAN LEPAS DENGAN DINAS TANAMAN PANGAN,  
HORTIKULTURA DAN PERKEBUNAN PROVINSI RIAU DITINJAU  
DARI PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003  
TENTANG KETENAGAKERJAAN**

NAMA : MONALISA SYARIFUDDIN  
NOMOR MAHASISWA : 181021001  
BIDANG KAJIAN UTAMA : HUKUM BISNIS

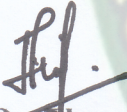
Telah Dipertahankan Di Depan Tim Penguji

Pada Tanggal 21 April 2020

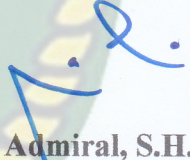
Dan dinyatakan lulus

**TIM PENGUJI**

Ketua

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

Sekretaris

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

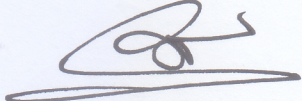
Anggota

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

Mengetahui

Direktur Program Pascasarjana

Universitas Islam Riau

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



PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
**PERPUSTAKAAN**

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

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT**

Nomor: 342/A-UIR/5-PSTK/PPs/2020

Perpustakaan Program Pascasarjana Universitas Islam Riau menerangkan:

Nama : Monalisa Syarifuddin

NPM : 181021001

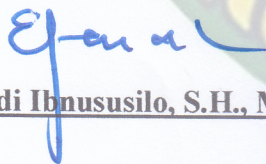
Program Studi : Ilmu Hukum

Telah melalui proses pemeriksaan kemiripan karya ilmiah (tesis) menggunakan aplikasi *Turnitin* pada tanggal 27 November 2019 dan dinyatakan memenuhi syarat batas maksimal tingkat kemiripan tidak melebihi 30 % (tiga puluh persen).

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

Mengetahui

Ketua Prodi. Magister Ilmu Hukum



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

Pekanbaru, 29 Februari 2020

Staf Perpustakaan



Sumardiono, S.IP

Lampiran:

- *Turnitin Originality Report*

Turnitin Originality Report

PELAKSANAAN ASAS PERJANJIAN KERJA ANTARA TENAGA KERJA HARIAN LEPAS DENGAN DINAS TANAMAN PANGAN, HORTIKULTURA DAN PERKEBUNAN PROVINSI RIAU DITINJAU DARI PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TEN  
Monalisa Syarifuddin



From Prodi. Ilmu Hukum (Tesis 2)

- Processed on 29-Feb-2020 10:46 +08
- ID: 1266336657
- Word Count: 14788

Similarity Index

11%

Similarity by Source

Internet Sources:

9%

Publications:

6%

Student Papers:

9%

**sources:**

- 1 2% match (Internet from 05-Dec-2019)  
<http://www.dpr.go.id/doksileg/proses1/RJ1-20161111-035618-3271.pdf>
- 2 2% match (Internet from 28-Nov-2019)  
<https://www.scribd.com/document/392309070/Pergub-No-86-Tahun-2016-Dinas-Tanaman-Pangan-Hortikultura-Dan-Perkebunan-Salinan>
- 3 2% match (student papers from 13-Jul-2018)  
Submitted to Universitas Islam Riau on 2018-07-13
- 4 1% match (Internet from 19-Oct-2018)  
[http://repository.unpas.ac.id/39153/2/G.%20BAB%20II\\_SKRIPSI\\_PKWT\\_Yuli%20Riswanto.pdf](http://repository.unpas.ac.id/39153/2/G.%20BAB%20II_SKRIPSI_PKWT_Yuli%20Riswanto.pdf)
- 5 1% match (Internet from 17-Aug-2018)  
<http://repo.iain-tulungagung.ac.id/8917/5/BAB%20II.pdf>
- 6 1% match (Internet from 25-Mar-2019)  
<https://dalamat.com/alamat/40719/dinas-pertanian-kabupaten-soppeng>
- 7 1% match (Internet from 29-Apr-2016)  
[http://eprints.undip.ac.id/18405/1/R.\\_SOEDARMOKO.pdf](http://eprints.undip.ac.id/18405/1/R._SOEDARMOKO.pdf)
- 8 1% match (student papers from 03-Oct-2018)  
Submitted to Sriwijaya University on 2018-10-03
- 9 1% match (Internet from 10-Oct-2019)  
<https://jdih.kotabogor.go.id/assets/file/peraturan/20190130041825.pdf>

**paper text:**

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **MONALISA SYARIFUDDIN**

NPM : **181021001**

Program Studi : **Ilmu Hukum/Hukum Bisnis**

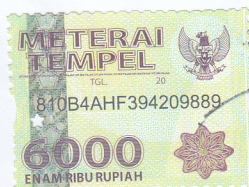
Tempat/Tanggal Lahir : **Pekanbaru, 20 Februari 1986**

Alamat Rumah : **Jl. Budi Utomo III No.10 RT.002/RW.004 Kel.Labuh  
Baru Timur Kec. Payung Sekaki, Pekanbaru – Riau**

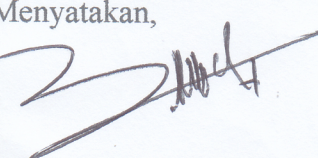
Judul Tesis : **PELAKSANAAN ASAS PERJANJIAN KERJA  
ANTARA TENAGA KERJA HARIAN LEPAS  
DENGAN DINAS TANAMAN PANGAN,  
HORTIKULTURA DAN PERKEBUNAN  
PROVINSI RIAU DITINJAU DARI PERSPEKTIF  
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003  
TENTANG KETENAGAKERJAAN**

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

Pekanbaru, 17 April 2020



Menyatakan,

  
**Monalisa Syarifuddin**

**NPM : 181021001**

TESIS

PELAKSANAAN ASAS PERJANJIAN KERJA ANTARA TENAGA  
KERJA HARIAN LEPAS DENGAN DINAS TANAMAN PANGAN,  
HORTIKULTURA DAN PERKEBUNAN PROVINSI RIAU DITINJAU  
DARI PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003  
TENTANG KETENAGAKERJAAN

NAMA : MONALISA SYARIFUDDIN  
NOMOR MAHASISWA : 181021001  
BIDANG KAJIAN UTAMA : HUKUM BISNIS

Telah Diperiksa Dan Disetujui Oleh Dosen Pembimbing

Pembimbing I

Tanggal

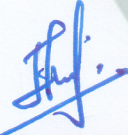
6-3-2020

  
Prof. Dr. H. Syafrinaldi, S.H., MCL.

Pembimbing II

Tanggal

28-02-2020

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

Mengetahui  
Ketua Program Studi

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

## BERITA ACARA BIMBINGAN TESIS

Telah Dilaksanakan Bimbingan Tesis Terhadap :

Nama : **MONALISA SYARIFUDDIN**


NPM : **181021001**

Program Studi : **Ilmu Hukum/Hukum Bisnis**

Pembimbing I : **Prof. Dr. H. Syafrinaldi, S.H.,M.CL.**


Pembimbing II : **Prof. Dr. Thamrin S, S.H., M.Hum.**

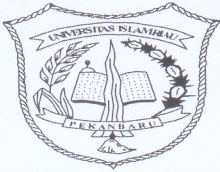
Judul Tesis : **Pelaksanaan Asas Perjanjian Kerja Antara Tenaga Kerja Harian Lepas Dengan Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura Dan Perkebunan Provinsi Riau Ditinjau Dari Perspektif Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.**

No	Tanggal	Berita Acara Bimbingan	Paraf	
			Pembimbing I	Pembimbing II
1	25-11-2019	a. Perbaiki Judul b. Perbaiki Penulisan c. Perbanyak Kutipan d. Perbanyak Literatur		

2	27-11-2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Perbaiki Sub-Sub Bab Dalam Penulisan</li> <li>b. Buat Kata Kunci Abstrak</li> <li>c. Lampirkan Kuisisioner</li> </ul>		
3	28-11-2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Perbaiki Kembali Kuisisioner</li> <li>b. Perbaiki Pembahasan Dalam Bab III</li> <li>c. Tambahkan Hasil Penelitian</li> </ul>		
4	30-11-2019	<b>ACC, Dapat Dilanjutkan Kepada Pembimbing I</b>		
5	11-12-2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Perbaiki Abstrak</li> <li>b. Perbaiki Metode Penelitian Hukum</li> <li>c. Perbaiki Tabel</li> <li>d. Perbaiki Saran Yang Terlalu Panjang</li> </ul>		
6	21-2-2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Perbaiki Lagi Abstrak</li> <li>b. Perbaiki Saran</li> <li>c. <b>ACC, Dapat Diperbanyak Untuk Ujian Tesis</b></li> </ul>		

Pekanbaru, 28 Februari 2020  
 Direktur Pasca Sarjana  
 Universitas Islam Riau

  
**Dr. Ir. Saipul Bahri, M.Ec.**  
 NPK : 92 11 02 199



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## PROGRAM PASCASARJANA

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

SURAT KEPUTUSAN DIREKTUR PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
NOMOR : 190/KPTS/PPS-UIR/2020  
TENTANG PENUNJUKAN PEMBIMBING PENULISAN TESIS MAHASISWA  
PROGRAM MAGISTER (S2) ILMU HUKUM PPS UIR

DIREKTUR PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang : 1. Bahwa penulisan tesis merupakan tugas akhir dan salah satu syarat bagi mahasiswa dalam menyelesaikan studinya pada Program Magister (S2) Ilmu Hukum PPS – UIR.  
2. Bahwa dalam upaya meningkatkan mutu penulisan dan penyelesaian tesis, perlu ditunjuk pembimbing yang akan memberikan bimbingan kepada mahasiswa tersebut.  
3. Bahwa nama – nama dosen yang ditetapkan sebagai pembimbing dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan mempunyai kewenangan akademik dalam melakukan pembimbingan yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Direktur Program Pascasarjana Universitas Islam Riau.
- Mengingat : 1. Undang – Undang Nomor : 12 Tahun 2012 Tentang : Pendidikan Tinggi  
2. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor : 8 Tahun 2012 Tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia  
3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor : 37 Tahun 2009 Tentang Dosen  
4. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor : 66 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan  
5. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor : 63 Tahun 2009 Tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan  
6. Peraturan Menteri Pendidikan dan kebudayaan Republik Indonesia Nomor : 49 Tahun 2014 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi  
7. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018  
8. Peraturan Universitas Islam Riau Nomor : 001 Tahun 2018 Tentang Ketentuan Akademik Bidang Pendidikan Universitas Islam Riau  
9. Surat permohonan **saudara/i Monalisa Syarifuddin** tertanggal 17 April 2020

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan : 1. Menunjuk :

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

Untuk Penulisan Tesis Mahasiswa :

- Nama : **MONALISA SYARIFUDDIN**  
N P M : **181021001**  
Program Studi / BKU : **Ilmu Hukum / Hukum Bisnis**  
Judul Proposal Tesis : **"PELAKSANAAN ASAS PERJANJIAN KERJA ANTARA TENAGA KERJA HARIAN LEPAS DENGAN DINAS TANAMAN PANGAN, HORTIKULTURA DAN PERKEBUNAN PROVINSI RIAU DITINJAU DARI PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN"**
2. Tugas – tugas pembimbing adalah memberikan bimbingan kepada mahasiswa Program Magister (S2) Ilmu Hukum dalam penulisan tesis.  
3. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya diperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal dan ketentuan penulisan tesis sesuai dengan Buku Pedoman Program Magister (S2) Ilmu Hukum.  
4. Kepada yang bersangkutan diberikan honorarium, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.  
5. Dengan terbitnya surat keputusan ini maka segala sesuatu yang berhubungan dengan ketentuan di atas dinyatakan tidak berlaku lagi  
6. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.

**KUTIPAN** : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat diketahui dan diindahkan.

DITETAPKAN DI : PEKANBARU  
PADA TANGGAL : 27 April 2020

Direktur,



Prof. Dr. H. Yusri Munaf, S.H., M.Hum  
NIP. 195408031987011002

Tembusan disampaikan kepada :

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

**THE IMPLEMENTATION OF WORKING AGREEMENT TOWARDS  
FREELANCER WITH THE CROPS, HORTICULTURE AND  
PLANTATION DEPARTMENT OF RIAU PROVINCE IS REVIEWED  
FROM THE PERSPECTIVE OF 13ACT OF 2003 LABOR LAW**

**MONALISA SYARIFUDDIN**

**ABSTRACT**

*The implementation of working agreement towards freelancer with the Crops, Horticulture and Plantation Department of Riau Province is based by letter of work order (SPK), not in the form of employment agreements as regulated in labor laws. The work order is the only written rules for freelancers and commitment makers in the Crops, Horticulture and Plantation Department Of Riau Province. The main problem in this study is how the implementation of work agreements principle and legal protection of freelancers in the scope of the Crops, Horticulture and Plantation Department Of Riau Province. The research method used is empirical research with a field approach research. The source of this data research uses secondary data from library materials supported by primary data from interviews and questionnaires directly from the field of the Crops, Horticulture and Plantations Department of Riau Province. Legal protection of freelancer in the Crops, Horticulture and Plantations Department of Riau Province is still far from what is expected as mandated or regulated in the legislation concerning employment. The status of the contract and also the rules governing freelancers do not clear that causes legal protection against freelancers become blurred. If a dispute arises, there will also be a problem to the court where the dispute is resolved, whether it is solved in general court or state administration, because the Crops, Horticulture and Plantation Department of Riau Province is an element of government, not a company as referred to in labor regulations. Basically, according to the law of labor agreements, freelancers working time is based on certain time work agreement (PKWT), then things that should be related to the legal relationship between the freelancers and the agency must be based on an employment agreement, not just a work order (SPK) only. SPK issued unilaterally is certainly not in accordance with the principle of freedom of contract in contract or contract law.*

*Keywords: Working Agreement in the Crops, Horticulture and Plantations Department of Riau Province*

**PELAKSANAAN ASAS PERJANJIAN KERJA ANTARA TENAGA  
KERJA HARIAN LEPAS DENGAN DINAS TANAMAN PANGAN,  
HORTIKULTURA DAN PERKEBUNAN PROVINSI RIAU DITINJAU  
DARI PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003  
TENTANG KETENAGAKERJAAN**

**MONALISA SYARIFUDDIN**

**ABSTRAK**

Pelaksanaan Perjanjian Kerja terhadap Tenaga Harian Lepas di Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Riau didasari Surat Perintah Kerja (SPK) bukan dalam bentuk perjanjian Kerja sebagaimana yang diatur dalam Perundang-undangan tentang Ketenagakerjaan. Surat Perintah Kerja tersebut merupakan satu-satunya aturan kerja yang tertulis untuk Tenaga Kerja Lepas dan Pejabat Pembuat Komitmen di Lingkungan Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Riau, Masalah Pokok dalam penelitian ini adalah Bagaimanakah Pelaksanaan Asas Perjanjian Kerja Terhadap Tenaga Harian Lepas Di Lingkup Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura Dan Perkebunan Provinsi Riau, dan Bagaimana Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Harian Lepas Di Lingkungan Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura Dan Perkebunan Propinsi Riau. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian empiris dengan pendekatan penelitian lapangan (aproach research). Sumber data penelitian ini menggunakan data sekunder dari bahan kepustakaan yang didukung dengan data primer dari hasil wawancara dan quisioner langsung dari lapangan, yaitu, Lingkungan Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura Dan Perkebunan Provinsi Riau. Perlindungan hukum terhadap Tenaga Harian Lepas (THL) di lingkungan Dinas Tanaman Pangan dan Perkebunan Provinsi Riau, masih jauh dari yang diharapkan sebagaimana yang diamanahkan/diatur dalam aturan Perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan. Status kontrak dan juga aturan-aturan yang mengatur THL tidak jelas menyebabkan Perlindungan hukum terhadap THL menjadi tidak jelas. Jika terjadi sengketa juga akan timbul masalah ke pengadilan dimana perselisihan tersebut diselesaikan, apakah kepengadilan umum atau Tata Usaha Negara, karena pihak Dinas Tanaman Pangan Hotikultura dan Perkebunan adalah unsur Pemerintahan, bukan pengusaha sebagaimana yang dimaksud dalam Peraturan-peraturan Ketenagakerjaan. Pada dasarnya Tenaga Harian Lepas (THL) menurut hukum perjanjian ketenagakerjaan adalah merupakan bentuk Perjanjian Kerja waktu Tertentu (PKWT), maka seharusnya hal-hal yang menyangkut hubungan hukumnya antara THL dengan Pihak Dinas harus berdasarkan Perjanjian Kerja, bukan hanya Surat Perintah Kerja (SPK) semata. SPK yang dikeluarkan secara sepihak tentu tidak sesuai dengan asas kebebasan berkontrak dalam hukum perjanjian/kontrak.

Kata Kunci : Perjanjian Kerja di Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Riau.

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Segala puji syukur Penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena hanya atas rahmat-NYA sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan judul “Pelaksanaan Asas Perjanjian Kerja Antara Tenaga Kerja Harian Lepas Dengan Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Riau, sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi dalam rangka penyelesaian studi pada Program Pasca Sarjana Magister Hukum Universitas Islam Riau..

Penulis sadar bahwa tidak ada yang sempurna, demikian pula dengan tesis ini. Isi yang terkandung didalamnya masih jauh dari kesempurnaan, semuanya itu bukanlah hal yang disengaja melainkan karena keterbatasan kami sebagai manusia biasa. Oleh karena itu dengan kerendahan hati kami siap menerima masukan yang sifatnya membangun dari semua pihak, dalam rangka penyempurnaan tesis ini.

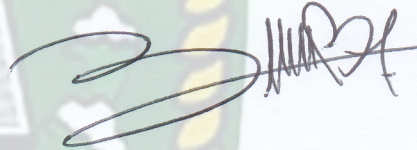
Banyak kendala yang di hadapi penulis dalam rangka penyusunan tesis ini, yang hanya dengan bantuan berbagai pihak, maka tesis ini selesai pada waktunya. Dalam kesempatan ini penulis dengan tulus mengucapkan terima kasih yang sebesar besarnya kepada para Pembimbing yaitu: Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, S.H.,M.CL dan Bapak Prof. Dr. Thamrin S, S.H.,M.Hum yang telah banyak bersusah payah memberikan bimbingan, koreksi dan perbaikan sehingga tesis ini bisa selesai dengan baik.

Melalui kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang setinggi tingginya kepada :

1. Bapak Ir. H. Ferry HC Erna Putra, M,Si Kepala Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura Dan Perkebunan Provinsi Riau;
2. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, S.H.,M.CL, selaku Rektor Universitas Islam Riau,;
3. Bapak Dr. Ir. Saipul Bahri, M.Ec, selaku Direktur Pascasarjana Universitas Islam Riau beserta seluruh staf atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan selama mengikuti pendidikan.
4. Bapak Dr. Admiral, S.H, M.H, Selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau beserta seluruh staf atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan pendidikan ini.
5. Bapak Dr. H. Efendi Ibnu Susilo, S.H., M.Hum, Selaku Ketua Program Studi Magister Ilmu Hukum beserta seluruh bapak/ibu Dosen pada pascasarjana ilmu hukum yang telah memberikan ilmunya kepada penulis.
6. Bapak Dr. H. Abdul Thalib, S.H., M.C.L penulis ucapkan terima kasih yang sebesar besarnya atas kesediaanya menjadi penguji yang telah memberikan masukan serta saran-saran yang membangun.
7. Teman-teman mahasiswa yang senasib dan seperjuangan dalam menyelesaikan perkuliahan dan teman-teman THL Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan. Semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan tesis ini yang namanya tidak bisa disebut satu per

satu. Terkhusus penulis menyampaikan terima kasih kepada Ayahanda Ir. Syarifuddin dan Ibunda Osni yang karena doa dan ridho Nya telah memberi semangat dan keberhasilan kepada Penulis melaksanakan pendidikan hingga penyelesaian tesis ini, juga buat saudara-saudaraku tersayang, yang telah memberikan motivasi, bantuan moril maupun materi bagi penulis.

Pekanbaru, 26 Februari 2020



Monalisa Syarifuddin



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN/PERSETUJUAN BIMBINGAN TESIS ....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	
<b>DAFTAR SINGKATAN.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Masalah Pokok.....	5
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	6
D. Kerangka Teori .....	7
E. Konsep Operasional .....	16
F. Metode Penelitian .....	19
<b>BAB II : TINJAUAN UMUM</b>	
A. Asas – Asas Hukum .....	23
1. Moralitas Hukum.....	23
2. Keadilan Hukum.....	25
3. Asas Hukum Sebagai Dasar Pembentukan Hukum.....	27
B. Perlindungan Hukum .....	30
1. Konsep Perlindungan Hukum.....	30
2. Pengertian Perlindungan Hukum.....	30
3. Bentuk – Bentuk Perlindungan Hukum.....	32

4. Prinsip- Prinsip Perlindungan Hukum.....	33
5. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja.....	34
C. Tinjauan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) .....	36
1. Perjanjian .....	36
2. Asas Kebebasan Berkontrak.....	41
3. Perjanjian Kerja .....	42
4. Berakhirnya Perjanjian Kerja.....	49
5. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu .....	50
6. Perpanjangan dan Pembaharuan PKWT .....	54
7. Sanksi Wanprestasi Dalam PKWT .....	56
D. Pekerja Harian Lepas .....	56
1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).....	57
2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) .....	57
3. Pekerja Harian Lepas.....	58
4. Outsourcing.....	59
<b>BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Terhadap Tenaga Harian Lepas Di Lingkup Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura Dan Perkebunan Provinsi Riau.....	62
B. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Harian Lepas di Lingkungan Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura dan Perkebunan Propinsi Riau.....	69
<b>BAB IV : PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	105
B. Saran .....	106

#### DAFTAR PUSTAKA

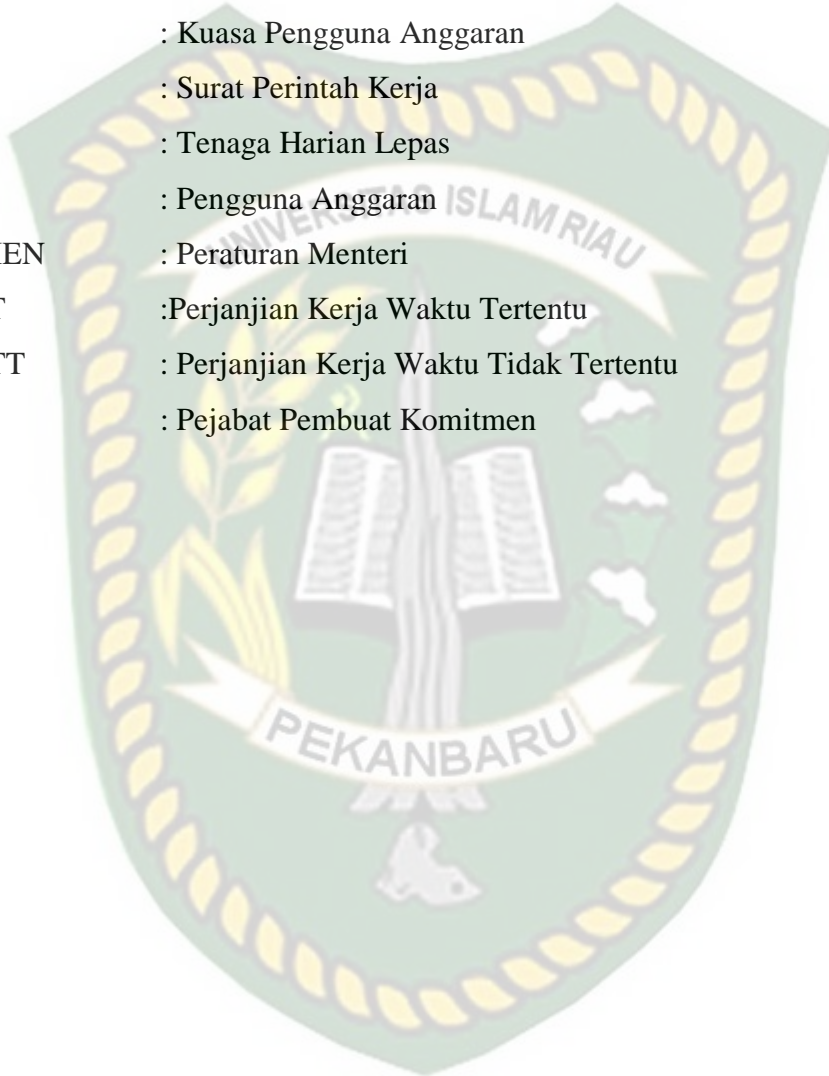
## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tentang Daftar Populasi sampel .....	21
Tabel 2.1 Tentang Data Pekerja Pada Dinas TPHBUN.....	62



## DAFTAR SINGKAT

ASN	: Aparatur Sipil Negara
KPA	: Kuasa Pengguna Anggaran
SPK	: Surat Perintah Kerja
THL	: Tenaga Harian Lepas
PA	: Pengguna Anggaran
PERMEN	: Peraturan Menteri
PKWT	: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
PKWTT	: Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu
PPK	: Pejabat Pembuat Komitmen



## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 Peraturan Gubernur Pedoman Pengelolaan Penyedia Jasa  
Lainnya Orang Perorangan Di Lingkungan Pemerintah Provinsi  
Riau

LAMPIRAN 2 Peraturan Gubernur Standar Biaya Lingkungan Pemerintah  
Provinsi Riau



## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar belakang masalah

Indonesia sebagai salah satu negara berkembang sedang giat-giatnya melaksanakan pembangunan nasional di segala aspek kehidupan untuk mewujudkan suatu masyarakat, yang adil dan makmur bagi seluruh rakyatnya, termasuk pembangunan nasional dibidang ketenagakerjaan.

Pembangunan dibidang ketenaga kerjaan memiliki peranan yang sangat penting, karena berhubungan dengan kualitas sumber daya manusia Indonesia, dan tentu merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan dari pelaksanaan pembangunan nasional itu sendiri.

Pemanfaatan sumber daya manusia dengan baik akan sangat berpengaruh dan memiliki dampak positif untuk meningkatkan semangat kerja pekerja atau pegawai, termasuk pegawai dalam lingkungan instansi Pemerintah.

Semangat kerja merupakan suatu sikap kejiwaan individu maupun kelompok terhadap pekerjaan, semangat kerja merupakan masalah yang sangat penting dalam usaha dan kerjasama kelompok orang dalam mencapai tujuan tertentu dari kelompok tersebut, dengan adanya kemauan untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan antusias sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan cepat dan lebih baik.<sup>1</sup>

Untuk memenuhi sumber daya manusia tersebut diperlukan standar proses pengadaan dan pengelolaan penyedia jasa lainnya orang perorangan yang merupakan

---

<sup>1</sup> Syafrinaldi, *Pengaruh Pengawasan, dan Pengarahan Pimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai KPU Kabupaten Pasaman Barat*, Jurnal STIE Yappas Pasaman Barat VO.1 No 3 Tahun 2013,hal.181

pedoman bagi seluruh perangkat daerah dalam melakukan pengadaan dan mempekerjakan penyedia jasa lainnya orang perorangan.

Pertumbuhan ekonomi akan cepat meningkat jika dibantu oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Keahlian yang dimiliki para tenaga kerja diharapkan mampu meningkatkan perekonomian Negara, hal ini juga berlaku terhadap Tenaga Harian Lepas (THL), baik yang bekerja di perusahaan-perusahaan swasta maupun yang bekerja di pemerintahan, juga terhadap Tenaga Harian Lepas yang berada di Lingkungan Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Riau yang merupakan salah satu Unit Organisasi Perangkat Daerah dilingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Riau, dimana Dinas ini sejak awal pembentukannya telah mengalami likuidasi dari beberapa Dinas terakhir.

Akibat dari pengabungan dinas ini yg terjadi pada tahun 2017, secara tidak langsung, baik pegawai ASN maupun Tenaga harian lepas yang ada di Dinas Tanaman Pangan, Hortikultur dan Perkebunan Propinsi Riau juga ikut bergabung, total dari keseluruhan anak Tenaga Harian Lepas (THL) saat ini sekitar 240 orang, yang keberadaanya merupakan pegawai tidak tetap dilingkungan Dinas

Hak dan Kewajiban Tenaga Harian Lepas (THL) tertuang dalam Surat Perintah Kerja atau disebut dengan (SPK), bertujuan memberikan kepastian hukum dalam penyelenggaraan pengadaan dan pengelolaan penyedia jasa lainnya oleh perangkat daerah. Dimana didalam isi Surat Perjanjian Kerja tersebut juga dilampirkan segala peraturan yang telah di tentukan oleh Pemberi kerja atau yang di sebut oleh PPK.

Pelaksanaan pengadaan penyedia jasa lainnya ini terikat dengan jangka waktu tertentu, yaitu masa kerjanya paling lama hanya setahun berjalannya anggaran.

Dalam SPK disebutkan, untuk menjamin kelancaran administrasi dan juga adanya ketertiban dalam pembayaran honor, maka setiap THL harus membuka dan memiliki rekening bank. Namun didalam isi perjanjian tersebut tidak mencantumkan kapan dan Tanggal berapa gaji itu akan di bayarkan maupun ketentuan- ketentuan apa bila gaji tersebut mengalami keterlambatan.

Upah THL sering tidak jelas karena seringnya terjadi keterlambatan di dalam pembayaran gaji para THL, padahal setiap pekerja berhak atas upahnya sendiri, juga tidak jelasnya nasib THL jika Perjanjian kerja berakhir, tidak diberikan tunjangan Pensiun.

Kemudian dalam Perjanjian Kerja ditentukan bahwa, PPK berhak memutuskan perikatan sebelum masa perikatan selesai namun tidak dijelaskan tentang hak pesangon yang didapat apabila salah satu pihak memutuskan perikatan, hal tersebut tentu tidak sesuai dengan isi dari Pasal 156 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan yang mewajibkan bagi pihak pemberi kerja membayar pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pengantian hak.

Demikian juga tentang permasalahan tentang THL yang diminta oleh Dinas untuk menjalani masa percobaan, walaupun tidak benar secara hukum, tetapi hal ini sempat terjadi pada Dinas Tanaman Pangan, dan Perkebunan Provinsi Riau. Padahal untuk masa percobaan ini, Undang-undang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa:

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja karena berakibat batal demi hukum<sup>2</sup>

Dalam isi dari perjanjian kerja mengenai pengaturan jam kerja, disebutkan bahwa para THL yang bekerja lebih dari jam kerja yang telah ditetapkan maka kelebihan jam kerja dimaksud tidak diperhitungkan sebagai kelebihan jam kerja dan / lembur. Sedangkan Undang-undang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/ buruh salah satunya yaitu mengenai upah kerja lembur.<sup>3</sup>

Dan mengenai isi perjanjian mengenai cara penyelesaian sengketa tersebut, agar dapat diterapkan dengan sebaik-baiknya, agar tidak timbul kesimpangsiuran permasalahan yang dihadapi oleh para THL apa bila tidak diselesaikan sesuai dengan ketentuan perjanjian yang telah dituliskan tersebut, maka hal ini akan berdampak buruk bagi para THL, seperti Pencemaran nama baik bagi para THL dapat mengakibatkan dipindahkan tanpa mengetahui apa kesalahan yang telah dilakukan oleh para THL dan juga dapat di berhentikan tanpa mengetahui apakah THL bersalah atau tidak dalam hal pelanggaran yang telah dituduhkan terhadap THL tersebut.

Karena begitu banyaknya permasalahan-permasalahan sebagaimana yang telah dijelaskan tersebut diatas, maka dilakukan penelitian dengan judul:  
**Pelaksanaan Asas Perjanjian Kerja Antara Tenaga Kerja Harian Lepas Dengan**

---

<sup>2</sup> Undang – undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 58 ayat (1)

<sup>3</sup> *Ibid.*,Pasal 88

**Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura Dan Perkebunan Provinsi Riau Ditinjau  
Dari Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang  
Ketenagakerjaan.**

**B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dijelaskan di atas maka dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah Pelaksanaan Asas Perjanjian Kerja Terhadap Tenaga Harian Lepas Di Lingkup Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura Dan Perkebunan Provinsi Riau;
2. Bagaimanakah Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Harian Lepas Di Lingkungan Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura Dan Perkebunan Propinsi Riau;

**C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan asas perjanjian kerja terhadap tenaga harian lepas di lingkup Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Riau?
2. Untuk Mengetahui bagaimana Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Harian Lepas di Lingkungan Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura dan Perkebunan Propinsi Riau?

Kegunaan dari penelitian ini adalah

1. Untuk mengevaluasi kontrak yang telah terlaksana di Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura Dan Perkebunan Provinsi Riau;
2. Agar hasilnya bisa di jadikan pedoman dan di terapkan supaya tidak ada yang di rugikan serta menjadi bahan informasi dan data sekunder bagi kalangan akademis Universitas Islam Riau.

#### **D. Kerangka Teori**

Kerangka teori digunakan untuk menjelaskan hubungan antara teori dengan keadaan-keadaan yang telah di ketahui dalam suatu masalah yang di teliti yang di gunakan dalam penelitian hukum. Teori ini merupakan kumpulan proposisi umum yang di kaitkan dan digunakan dalam penelitian hukum untuk menjelaskan hubungan yang timbul antara beberapa variable yang telah di observasi.<sup>4</sup> Teori digunakan sebagai alat untuk menjelaskan dan memperkirakan fenomena yang diteliti yang berdasarkan fakta karena tujuan utamanya yaitu menjelaskan dan memprediksi kenyataan. Penelitian dengan dasar teori yang baik akan membantu mengarahkan penulis dalam upaya menjelaskan fenomena yang di teliti.

##### **1. Teori Keadilan**

Soal keadilan telah menjadi pokok pembicaraan serius sejak awal munculnya filsafat Yunani. Pembicaraan keadilan memiliki cakupan yang luas, mulai dari etik, filosofis, hukum, sampai pada keadilan sosial. Banyak orang yang berpikir bahwa

---

<sup>4</sup> Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Pustaka Pelajar, Bandung, 2010, hlm.140

bertindak adil dan tidak adil tergantung pada kekuasaan dan kekuatan yang dimiliki, untuk menjadi adil cukup terlihat mudah, namun tentu saja tidak begitu halnya penerapannya dalam kehidupan manusia.

Perspektif tentang keadilan menurut Satjipto Raharjo bahwa keadilan menggambarkan bagaimana seseorang melihat hakikat manusia dan seperti apa seseorang itu memperlakukan terhadap sesama.<sup>5</sup> Bila seseorang memandang sesamanya sebagai makhluk yang patut di hargai maka tindakan seseorang akan mengikuti sesuai dengan anggapan sebagai ukuran yang di gunakan dalam menghadapi orang lain.

Pada dasarnya hukum ketenagakerjaan mempunyai sifat melindungi dan menciptakan rasa aman, tentram, dan sejahtera dengan mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh masyarakat. Hukum ketenagakerjaan tidak sekedar mementingkan pemberi kerja, melainkan memperhatikan dan memberi perlindungan kepada pekerja yang secara sosial mempunyai kedudukan sangat lemah. Hukum memberi manfaat terhadap prinsip perbedaan sosial serta tingkat ekonomi bagi pekerja yang kurang beruntung, antara lain seperti tingkat kesejahteraan, standar pengupahan serta syarat kerja.

Hukum bermanfaat sebagai acuan yang harus mencerminkan aspek keseimbangan antara kepentingan individu, masyarakat, serta negara selain mendorong terciptanya ketertiban, kepastian hukum, kesamaan kedudukan dalam hukum dan keadilan.

---

<sup>5</sup> Satjipto Rahardjo, *Sisi-sisi lain dari Hukum Di Indonesia*, Jakarta, 2009, hal. 17

Sebagaimana halnya hukum yang lain, hukum ketenagakerjaan mempunyai fungsi dan tujuan agar masyarakat lebih tertip, khususnya hubungan antara pemberi kerja dengan pekerja dalam kegiatan salah satunya penyediaan jasa, yang mencerminkan nilai kepastian hukum, nilai kegunaan (manfaat), dan nilai keadilan.<sup>6</sup> Dan inilah pilar-pilar yang melandasi tegaknya hukum ketenagakerjaan dan sekaligus sebagai tujuan hukum ketenagakerjaan. Sebagaimana diketahui bahwa salah satu elemen negara hukum adanya hak asasi manusia sebagai hak dasar, yang secara alamiah telah melekat pada diri manusia sejak ia lahir dan tidak dapat dicabut sedemikian rupa, jika dicabut hak tersebut maka kehadirannya dalam ranah sosial akan hilang eksistensinya sebagai manusia.

## 2. Teori Perjanjian Kerja

Perjanjian merupakan suatu perbuatan hukum melibatkan sedikitnya dua pihak yang saling sepakat menimbulkan hak dan kewajiban. Perjanjian bertujuan mengatur hubungan hukum dimana hanya para pihak yang menandatangani perjanjian itu saja yang terikat.

Syarat sahnya perjanjian adalah harus adanya kesepakatan, cakap dan obyektif. Syarat-syarat tersebut harus terpenuhi agar perjanjian itu menjadi sah dan punya kekuatan mengikat secara hukum, jika tidak maka perjanjian itu menjadi tidak sah. Perjanjian yang tidak sah karena tidak terpenuhinya salah satu syarat subyektif

---

<sup>6</sup> Achmad Ali dan Wiwie Heryani, *Menjelajahi Kajian Empiris Terhadap Hukum*, Jakarta, 2012, hal. 32

akan mengakibatkan perjanjian itu dapat dimintakan pembatalan (*canceling*) oleh salah satu pihak.

Ekonomi saat ini baik perkembangan sosial dari masyarakat modern memerlukan sebuah hukum kontrak menjadi jauh lebih mendesak biasanya salah satu alasannya yaitu mengenai pembagian tugas, prinsip dari masyarakat modern timbul suatu tuntutan yang meningkat terhadap peralihan hak milik dari sebagian anggota masyarakat kepada yang lain dan terhadap penyelenggara jasa-jasa oleh sebagian dari anggota masyarakat kepada yang lainnya, dimana perlengkapan hukum dengan peralihan hak milik ini dan penyelenggaraan atas jasa-jasa melaksanakan pada umumnya hukum kontrak.<sup>7</sup>

Perjanjian kerja/kontrak ini adalah perjanjian tertulis antara Pengguna Anggaran/ Kepala Pengguna Anggaran /Pejabat Pembuat Komitmen. Perjanjian kerja tersebut ditanda-tangani oleh pekerja yang bersangkutan, PPK dan Kuasa Pengguna Anggaran dan diketahui oleh Kepala Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Riau, atau disebut dengan PKWT atau perjanjian kerja waktu tertentu dimana perjanjian tersebut telah ditentukan kapan berakhirnya perjanjian ataupun masa kerjanya. THL merupakan pekerja yang terikat dengan perjanjian waktu tertentu (PKWT), dan pengupahannya didasarkan pada kehadiran.

---

<sup>7</sup> Dr. H. Abd.Thalib, Sm. Hk., S., M.C.L, *Perkembangan Hukum Kontrak Modern*, UIR Press, Pekanbaru 2016, hlm. 16-17

Pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat,<sup>8</sup> dan pengertian Pemberi Kerja adalah orang perorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mepekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>9</sup>

Pejabat Pembuat Komitmen yang selanjutnya disebut PPK adalah pejabat yang bertanggung jawab atas pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa. Adapun tugas pokok dan kewenangan PPK,<sup>10</sup> sebagai berikut:

- a) Menetapkan Rencana Pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa yang meliputi: Spesifikasi teknis Barang/Jasa, Harga Perkiraan Sendiri (HPS); dan Rancangan Kontrak;
- b) Menerbitkan Surat Penunjukan Penyedia Barang/Jasa;
- c) Menandatangani Kontrak;
- d) Melaksanakan Kontrak dengan Penyedia Barang/Jasa;
- e) Mengendalikan pelaksanaan Kontrak;
- f) Melaporkan pelaksanaan/penyelesaian Pengadaan Barang/Jasa kepada PA/KPA;
- g) Menyerahkan hasil pekerjaan Pengadaan Barang/Jasa kepada PA/KPA dengan Berita Acara Penyerahan;
- h) Melaporkan kemajuan pekerjaan termasuk penyerapan anggaran dan hambatan pelaksanaan pekerjaan kepada PA/KPA setiap triwulan; dan
- i) Menyimpan dan menjaga keutuhan seluruh dokumen pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa.

---

<sup>8</sup> Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat (2)

<sup>9</sup> Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat (4)

<sup>10</sup>Perpres Nomor 54 Tahun 2010, Pasal 11 ayat (1)

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.<sup>11</sup>

Pasal 5 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga-Kerjaan menyebutkan bahwa: “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.”

Pasal 6 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan juga menyebutkan bahwa, “Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.”

Pasal 38, Undang-undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak dan Asasi Manusia, menyatakan bahwa: setiap warga Negara mempunyai hak dan perlakuan yang adil serta pantas dalam suatu hubungan pekerjaan.

Menurut Pasal 59 ayat 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

Pemerintah merupakan sebagai pengawas, yaitu untuk mengetahui kondisi dan kegiatan yang sedang dilakukan, apakah kegiatan tersebut telah mencapai sasaran atau belum, apabila terjadi penyimpangan itu sendiri dan bagaimana tindakan yang perlu dilakukan untuk mengatasi penyimpangan tersebut, demikian pula halnya dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan apakah telah

---

<sup>11</sup> Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan Pasal 1 ayat (14)

mencapai sasaran atau belum apa bila di kaitkan dengan THL di lingkup Pemerintah khususnya di Dinas Tanaman Pangan,Hortikultura dan perkebunan Propinsi Riau.<sup>12</sup>

Dalam hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha, secara yuridis pekerja/buruh dipandang sebagai orang yang bebas karena prinsip negara kita tidak seorangpun boleh diperbudak. Secara sosiologis pekerja/ buruh itu tidak bebas sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup yang lain selain tenaganya. Pekerja/buruh kadang-kadang terpaksa untuk menerima hubungan kerja dengan pengusaha meskipun memberatkan bagi pekerja/buruh itu sendiri, lebih-lebih saat sekarang ini dengan banyaknya jumlah tenaga kerja yang tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang tersedia. Akibatnya tenaga pekerja/buruh seringkali diperas oleh pengusaha dengan upah yang relatif kecil.

Hubungan kerja pada dasarnya adalah hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha setelah adanya perjanjian kerja. Perjanjian kerja merupakan awal dimulai suatu hubungan kerja yang dibuat atas pernyataan kesanggupan antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.<sup>13</sup>

Jenis Pekerjaan yang dapat dilakukan Pekerja Kontrak berdasarkan Pasal 59 ayat (1), Undang-Undang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa:

---

<sup>12</sup> Syafrinaldi, *op. cit.*, hlm. 182

<sup>13</sup> Lihat Ketentuan Umum Kepmenaker Nomor: 100 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

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

- a) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c) Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.”  
PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya yang penyelesaiannya paling lama 3 (tiga) tahun.
- e) PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu. Dibuat untuk paling lama 3 (tiga) tahun;
- f) Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT sebagaimana dimaksud dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan maka PKWT tersebut putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan;
- g) Dalam PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu harus dicantumkan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai.
- h) Dalam hal PKWT dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu namun karena kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan, dapat dilakukan pembaharuan PKWT.
- i) Pembaharuan sebagaimana dimaksud dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perjanjian kerja.
- j) Selama tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud tidak ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha.
- k) Para pihak dapat mengatur lain dari ketentuan dalam ayat (5) dan ayat (6) yang dituangkan dalam perjanjian.

PKWT wajib dicatatkan oleh pengusaha kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan,<sup>14</sup> Namun sejauh ini perjanjian kerja yang dibuat oleh PPK di lingkup Dinas Tanaman Pangan,Hortikultura dan Perkebunan

---

<sup>14</sup> Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan Pasal 132 ayat (1-2)

Provinsi Riau tersebut masih belum di daftarkan di dinas Ketenagakerjaan dari Tahun 2018 hingga sekarang.

Pembatasan waktu maksimal bagi masa kerja bagi Pekerja Kontrak yang didasarkan atas jangka waktu tertentu paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun,<sup>15</sup> dan, terhadap pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.<sup>16</sup> Sehingga dengan demikian Pekerja Kontrak hanya dapat dikontrak maksimal selama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang 1 (satu) kali untuk selama maksimal 1 (satu) tahun.

### **3. Teori Perlindungan Hukum**

Istilah Teori Perlindungan Hukum menurut Fitzgerald yang dikutip dari Salmond bahwa hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat, karena dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu dapat dilakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan di lain pihak. Kepentingan hukum adalah mengurus hak dan kepentingan manusia, sehingga hukum memiliki otoritas tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan dilindungi.

---

<sup>15</sup> Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan Pasal 59 ayat (4)

<sup>16</sup> Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan Pasal 59 ayat (6)

Perlindungan hukum lahir dari suatu peraturan hukum dan juga segala ketentuan yang diberikan oleh masyarakat ini merupakan kesepakatan sosial untuk mengatur hubungan tingkah laku antara individu-individu dan antara individu dengan pemerintah yang dianggap mewakili kepentingan orang banyak<sup>17</sup>

Menurut Satjipto Rahardjo,<sup>18</sup> Perlindungan hukum adalah memberikan perlindungan atas hak asasi manusia yang dirugikan oleh perbuatan individu atau kelompok masyarakat lainnya, dan perlindungan itu diberikan kepada semua elemen kemasyarakatan dengan maksud agar semua hak-hak yang diberikan oleh hukum dapat dinikmati.

Phillipus M. Hadjon,<sup>19</sup> menyatakan: Perlindungan hukum sebagai perbuatan pemerintah yang preventif dan juga represif. Sedangkan menurut Lili Rasjidi,<sup>20</sup> bahwa hukum dapat digunakan untuk mewujudkan perlindungan yang sifatnya tidak sekedar adaptif dan fleksibel, melainkan juga predektif dan antipatif.

Dari penjelasan para ahli tersebut dapat dipahami bahwa perlindungan hukum merupakan gambaran telah berfungsinya hukum dalam mengkonkritkan tujuan dari hukum itu sendiri, yaitu keadilan, dan kepastian yang diberikan kepada subyek hukum, berbentuk preventif atau represif, tertulis atau tidak tertulis.

---

<sup>17</sup> Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 2000, hal. 53

<sup>18</sup> Ibid, hal. 69;

<sup>19</sup> Ibid, hal. 54;

## **E. Konsep Operasional.**

Agar penelitian ini tidak menimbulkan salah penafsiran dalam setiap pengertian istilah-istilah yang digunakan pada judul, sehingga dapat terarah secara operasional dalam bentuk satu kesatuan dan keseragaman, maka penulis jelaskan satu persatu, diantaranya:

Perjanjian kerja ini atau yang disebut dengan kontrak adalah perjanjian tertulis antara Pengguna Anggaran/ Kepala Pengguna Anggaran /Pejabat Pembuat Komitmen dengan Tenaga Harian lepas (THL), Perjanjian kerja tersebut di tanda tangani oleh pekerja yang bersangkutan, PPK dan Kuasa Pengguna Anggaran dan di ketahui oleh Kepala Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Riau.

Tenaga Kerja Harian lepas adalah orang yang melakukan pekerjaan tertentu yang dalam hal waktu, volume, dan upahnya didasarkan pada kehadiran.<sup>21</sup> Tenaga Harian Lepas merupakan pekerja dengan perjanjian waktu tertentu. Sehingga, hak-hak tenaga kerja harian lepas adalah sebagaimana juga dengan para pekerja PKWT, yakni mendapatkan upah dan kesejahteraan. Namun, sistem upah untuk Perjanjian Kerja Tenaga Harian Lepas didasarkan pada kehadiran Hal lain yang perlu diketahui sebagai hak tenaga kerja harian lepas, bahwa Perjanjian kerja Tenaga harian lepas dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan. Kemudian jika pekerja/buruh bekerja 21 (dua

---

<sup>21</sup> Keputusan menaker Nomor Kep-100/Men/Vi/2004 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja Tenaga Harian Lepas berubah menjadi PKWT.

Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.<sup>22</sup>

Perjanjian adalah suatu perbuatan hukum yang mempunyai akibat hukum. Perjanjian juga dapat di katakan sebagai perbuatan untuk memperoleh hak dan kewajiban, yaitu akibat-akibat hukum yang merupakan konsekwensinya. Perjanjian melibatkan sedikitnya dua pihak yang saling memberikan kesepakatan mereka.

Pengertian Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.<sup>23</sup>

Pemberi Kerja adalah orang perorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>24</sup>

Pejabat Pembuat komitmen atau PPK adalah pejabat yang bertanggung jawab atas pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa.<sup>25</sup>

Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.<sup>26</sup>

---

<sup>22</sup> Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan Pasal 1 ayat (14)

<sup>23</sup> Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan Pasal 1 ayat (2)

<sup>24</sup> Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan Pasal 1 ayat (4)

<sup>25</sup> Perpres Nomor 54 Tahun 2010 Tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah PPK Pasal 1 ayat 7

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.<sup>26</sup> Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu : pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun,; pekerjaan yang bersifat musiman; atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Riau, adalah salah satu Unit Organisasi Perangkat Daerah dilingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Riau, dimana Dinas ini sejak awal pembentukannya telah mengalami likuidasi dari beberapa dinas terakhir. Tujuan dari dinas pertanian ini untuk menyelenggarakan urusan kewenangan dan tugas pembantuan bidang pertanian pada wilayah provinsi Riau. Selain itu, Dinas pertanian juga memiliki beberapa tugas dan fungsi lain seperti penyuluhan pertanian, merumuskan kebijakan pertanian, memutuskan kebijakan bidang pangan, administrasi ketatausahaan pertanian, pembinaan teknis pada pihak-pihak bidang pertanian, memastikan ketersediaan pupuk pertanian, hingga penyaluran bantuan alat dan mesin pendukung pertanian. Selain itu, Dinas Pertanian

---

<sup>26</sup> Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan Pasal 1 ayat (14)

<sup>27</sup> Ketentuan Umum Kepmenaker No. 100 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan PKWT.

juga adalah penjamin kesejahteraan petani. Sedangkan Dinas Perkebunan ini berfungsi sebagai monitoring dan pembinaan terhadap petani pekebun serta untuk dapat melakukan pengembangan perkebunan dengan baik.

#### **F. Metode Penelitian**

Untuk mendapatkan hasil yang maksimal dalam pengumpulan data maka Penulis menggunakan metode penelitian sebagai berikut:

##### **1. Jenis dan Sifat analisis**

Jenis pendekatan yang Penulis gunakan adalah penelitian lapangan ( approach research), dengan mencari sumber data-data langsung dari lapangan, yaitu Di Lingkungan Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan Provinsi Riau, dimana dalam penelitian ini menguraikan tentang hak, kewajiban, dan Perlindungan Hukum Pekerja Harian Lepas serta Perlindungan Hukum

Sifat Analisis penelitian adalah Deskriptif Analisis, yang memberikan gambaran secara detail dalam memahami bagaimana permasalahan hak dan kewajiban serta bagaimana Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Harian Lepas.

##### **2. Objek Penelitian**

Objek Penelitian dilakukan adalah tentang Hak dan Kewajiban, serta bagaimana perlindungan hukum Pekerja Harian Lepas dilingkungan Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan Provinsi Riau;

### 3. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di lingkungan Di Lingkungan Dinas Tanaman Pangan, Perkebunan Provinsi Riau atau ditempat lainya selagi masih ada hubungan atau mendukung dengan objek penelitian.

### 3. Populasi dan Sampel

#### a. Populasi

Populasi adalah sejumlah manusia atau unit yang mempunyai ciri-ciri atau karakteristik yang sama.<sup>28</sup> Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah dari THL sebanyak 240 orang, Sekretaris sebanyak 1 orang, Bandahara sebanyak 1 orang, Kepala Dinas sebanyak 1 orang.

#### b. Sampel

Sampel merupakan beberapa manusia atau unit yang akan menjadi bagian populasi untuk sumber data. Penarikan sampel menggunakan metode Purposive Sampling, yakni menetapkan sejumlah sampel yang ada, dimana kategori sampel tersebut ditetapkan oleh penulisnya seperti gambaran tabel berikut dibawah ini;

---

<sup>28</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta 2007, Hlm 172.

**Tabel I**  
**Populasi Dan Sampel**

No.	Responden	Populasi	Sample	Persentase (%)
1	THL	240	48	20 %
2	Bandahara	1	1	100%
3	Sekretaris	1	1	100%
4	Kepala Dinas	1	1	100%
	Jumlah	243	51	

Sumber Data Olahan Tahun 2019

4. Sumber Data

Sumber dan jenis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari .Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan Provinsi Riau, mengenai permasalahan hak dan kewajiban serta Perlindungan hukum terhadap Pekerja Harian Lepas Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan Provinsi Riau, baik dengan cara wawancara maupun kuisisioner.
- b. Data Sekunder adalah data yang diperoleh atau berasal dari buku-buku atau literatur yang mendukung pokok permasalahan yang dibahas, disamping buku-buku juga dapat berupa bahan kepustakaan lainnya.

5. Alat Pengumpulan Data

- a) Observasi yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara pengamatan langsung terhadap pelaksanaan asas perjanjian kerja antara

tenaga kerja harian lepas dengan Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan, Provinsi Riau.

- b) Wawancara yaitu pengumpulan data dengan cara wawancara terhadap para pihak terkait yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang dianalisis.
- c) Kajian kepustakaan yaitu teknik pengumpulan data dengan mencari dan membaca literatur-literatur yang berkaitan dengan masalah penelitian.

#### 6. Analisis Data.

Bahan hukum yang telah didapatkan dari studi kepustakaan (library research dan Observation), yang menggunakan alat pengumpul data dengan melakukan wawancara dengan respondens yang terkait dalam penelitian ini, selanjutnya diolah secara seleksi, diklarifikasi secara sistematis, kualitatif, dianalisa secara Deskriptif Kualitatif, yaitu suatu metode analisis hasil studi kepustakaan kedalam bentuk penggambaran permasalahan dengan menggunakan teori-teori hukum kemudian diuraikan dalam bentuk kalimat, kemudian disimpulkan yakni dengan metode deduktif (umum kekhusus) untuk mendapatkan kesimpulan.

## BAB II TINJAUAN UMUM

### A. Asas-Asas Hukum

#### 1. Moralitas Hukum

Hakikat teori hukum yang dikemukakan Fuller menempatkan hukum dan moral sebagai satu kesatuan.<sup>29</sup> Penolakan terhadap pernyataan “*the law is valid because the law say it is*”, adalah esensi pokok awal pemikiran yang dikemukakan Fuller.<sup>30</sup> Kekuasaan negara harus mendasarkan pada etika masyarakat, sehingga hukum sebagai instrumen utama relasi antara Pemerintah dan Rakyat dapat menyentuh sisi kemanfaatan sejalan dengan cita-cita luhur yang telah diatur dalam konstitusi.

Hukum memiliki keasliannya berdasarkan kualitas moral secara umum dari hukum itu sendiri, konsep ini disebut *eksternal moralities*.<sup>31</sup> *Eksternal moralities* merujuk pada isi substantif dari aturan hukum, jika tidak merefleksikan moral, maka dengan sendirinya akan kehilangan kewibawaan sebagai hukum. Konsekuensi logisnya adalah penegakan hukum yang lebih ditekankan pada sisi kekuasaan (*power*).<sup>32</sup> Untuk *internal moralities* dari

---

<sup>29</sup> Raymond Wacks, *Understanding Jurisprudence: An Introduction to Legal Theory*, Oxford University Press, Oxford, 2005, hal.. 27.

<sup>30</sup> Shidarta, *Positivisme Hukum*, Edisi Pertama UPT Universitas Tarumanegara, Jakarta, 2007.,hlm.167

<sup>31</sup> Ibid, 167

<sup>32</sup> Lord Acton mengemukakan pendapat “*power tends to corrupt, but absolute power corrupts absolutely*”, thesis yang dikemukakan oleh Lord Acton pada hakikatnya, menggugat kekuasaan yang hanya didasarkan atas suatu paksaan, sebab sejarah manusia menunjukkan hasil apapun yang

hukum, Fuller membaginya atas *moralties of aspiration* dan *moralties of duty*.<sup>33</sup> *Moral aspiration* berhubungan dengan usaha manusia untuk maksimal dan sebaik-baiknya dalam kehidupannya,<sup>34</sup> sedangkan *moral duty* adalah moral yang mendasarkan aturan hukum untuk memungkinkan pengaturan sosial masyarakat oleh penguasa untuk tujuan yang telah ditentukan.<sup>35</sup>

Kesimpulan yang diutarakan oleh Fuller adalah, *Pertama*, legitimasi hukum tidak berdasarkan hukum semata tetapi dari moral masyarakat; *Kedua*, hukum sebagai institusi harus mengetahui tujuan dari hukum.; *Ketiga*, tujuan dari hukum adalah untuk memberikan jalan kepada individu berkomunikasi dan berkoordinasi satu sama lain; *Keempat*, tujuan dari hukum memerlukan hubungan timbal balik (*reciprocity*) antara penguasa dan masyarakat sehingga hukum bukanlah kekuasaan yang satu arah tetapi berbentuk kerjasama; *Kelima*, hukum tidak dapat dicapai jika tidak memenuhi kriteria kualitas yang dicerminkan dalam *internal morality* dari hukum; *Keenam*, sistem hukum yang tidak memiliki kualitas gagal dikatakan sebagai hukum kecuali menurut Fuller adalah berdasarkan *Picwickian* (yaitu menghindari kontrak adalah merupakan salah satu tipe

---

diperoleh, hanya akan mendatangkan kesewenang-wenangan dan ketidakadilan bagi rakyat. Landasan argumentasi Lord Acton bertumpu pada pemikiran bahwa setiap manusia pada masa lalu ataupun kini, pemimpin ataupun rakyat harus berpegang pada standar moral yang universal, bukan kekuasaan semata. lihat: J.N. Figgis dan R.V. Lauren, *History Essay and Studies* (London: Macmillan, 1907)

<sup>33</sup> Fuller, *The Moralties of Law*, revised Edition (London: Yale University Press, 1969, dalam Sidharta, ibid, hal. 16.

<sup>34</sup> Ibid, hal. 17

<sup>35</sup> Ibid, hal. 18

kontrak); *Ketujuh, internal moralities* dari hukum terkait dengan *morality of duty* dan *morality of aspiration*; *Kedelapan, external dan internal moralities* memiliki hubungan timbal balik, dimana penyangkalan terhadap salah satunya mengakibatkan penyangkalan terhadap yang lain.

Pada tingkat internasional, hak asasi manusia diatur dalam *Universal Declaration of Human Rights 1948*, sedangkan untuk dimensi nasional diatur pada Pembukaan dan Pasal 28A-28J UUD NRI 1945. Jika merujuk pola pemikiran Mills, maka secara substansi, Pasal-Pasal mengenai hak asasi manusia menjadi tolok ukur *standard excellence* dari aspek *utility of law*.

Konsekuensi logisnya pada dimensi nasional, pengaturan hak asasi manusia dalam UUD NRI 1945 adalah merupakan nilai moral hukum tertinggi dalam penyelenggaraan negara yang menjustifikasikan penggunaan kekuasaan Negara terhadap rakyatnya.

## 2. **Keadilan Hukum**

Perdebatan tentang keadilan telah melahirkan berbagai aliran pemikiran hukum dari sejarahnya. Dua titik ekstrim keadilan hukum adalah satu sisi keadilan dipahami sebagai sesuatu yang irasional, dan sisi lain dipahami secara rasional.<sup>36</sup>

---

<sup>36</sup> W. Friedmann, *Teori dan Filasafat Hukum; Susunan II, (Legal Theory)*, diterjemahkan oleh Muhamad Arifin, cetakan Kedua, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 1994.

John Rawls adalah yang kemudian meneruskan teori keadilan Aristoteles. Rawls melihat keadilan dari dua spektrum, spektrum yang pertama adalah kebebasan yang sama sebesar-besarnya (*principle of greatest equal liberty*), kebebasan yang dimaksud adalah kebebasan dalam berpolitik, berbicara, dan berkeyakinan. Sedangkan spektrum yang kedua terdiri dari dua bagian yaitu prinsip perbedaan (*the difference principle*) dan prinsip persamaan yang adil atas kesempatan (*the principle of fair equality of opportunity*). Secara umum, Rawls melihat keadilan sebagai stabilitas hidup manusia, dan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan bersama.<sup>37</sup>

Prinsip perbedaan (*the difference principle*) memiliki makna definitif bahwa perbedaan sosial dan ekonomi harus dapat diukur secara rasional, sehingga dapat memberikan manfaat yang paling besar bagi kaum *marjinal* yang kurang beruntung sejak kelahirannya. Teori keadilan ekonomi ini menurut Rawls adalah teori secara holistik, bukan bagi individu saja.

Teori ini kemudian diterapkan Rawls sebagai struktur dasar dari sebuah masyarakat. Sedangkan Prinsip Persamaan yang Adil atas Kesempatan (*the principle of fair equality of opportunity*) diartikan sebagai ketidaksamaan dan ketidakmerataan sosial ekonomi harus diatur bagaimanapun caranya agar

---

<sup>37</sup> Jonh Rawls, *Critical Assesments of Leading Poliical Philosophers*, Volume II, *Principle of Jusice I* (Routlege, London: 2003) hal.177

dapat membuka jembatan dan akses kedudukan sosial yang sama bagi semua orang dengan kondisi persamaan kesempatan.

Artinya, orang-orang yang memiliki kompetensi, kualitas, dan motivasi yang sama dapat menikmati kesempatan yang sama pula, tidak boleh ada sistem yang mendiskriminasi seseorang untuk mendapatkan kesempatan yang sama. Intinya teori ini, melekat pada profesi-profesi dan posisi-posisi yang terbuka bagi semua orang dan menjamin persamaan peluang yang adil.<sup>38</sup>

### **3. Asas Hukum Sebagai Dasar Pembentukan Aturan Hukum**

Menurut Bellefroid, Asas Hukum adalah norma dasar yang dijabarkan dari hukum positif dan yang oleh ilmu hukum tidak dianggap berasal dari aturan-aturan yang lebih umum. Asas hukum umum itu lebih kepada pengendapan hukum positif dalam suatu masyarakat. Kemudian dipertegas oleh Van Eikema Hommes bahwa asas hukum itu tidak boleh dianggap sebagai norma-norma hukum yang konkrit tetapi perlu dianggap sebagai dasar-dasar umum atau petunjuk-petunjuk bagi hukum yang berlaku tersebut. Pembentukan hukum praktis itu perlu berorientasi pada asas-asas hukum tersebut. Dengan kata lain, Pengertian Asas Hukum ialah dasar-dasar atau petunjuk arah dalam pembentukan hukum positif. Scholten juga menambahkan pemahaman mengenai asas hukum sebagai kecenderungan-kecenderungan yang diisyaratkan oleh pandangan kesusilaan kita pada

---

<sup>38</sup> John Rawls, A Theory of Justice , Revised Edition (Harvard University Press, 2003) hal.76

hukum, yang merupakan sifat-sifat umum dengan segala keterbatasannya, sebagai pembawaan yang umum akan tetapi yang tidak boleh tidak harus ada.<sup>39</sup>

Asas hukum bukanlah kaidah hukum yang konkrit (nyata), melainkan merupakan latar belakang peraturan yang konkrit dan bersifat umum atau abstrak. Umumnya asas hukum tidak dituangkan dalam bentuk peraturan yang konkrit. Akan tetapi, berdasarkan UU No.12 Tahun 2011 tentang Pedoman Pembentukan Peraturan Perundang-undangan wajib bagi setiap pembentukan undang-undang untuk mencantumkan asas-asas yang digunakan dalam penyusunan undang-undang tersebut ke dalam suatu kaidah.

Sifat instrumental asas hukum yaitu asas hukum mengakui adanya kemungkinan-kemungkinan, yang berarti memungkinkan adanya penyimpangan-penyimpangan sehingga membuat sistem hukum itu tidak terlalu ketat.

Menurut Arief Sidharta, dalam praktik, berbagai asas hukum dapat saja saling bertentangan. Dalam hal terjadi demikian, penggunaan asas hukum tertentu akan ditentukan oleh akal budi dan nurani manusia. Arief Sidharta mengutip D.H.M. Meuwissen,<sup>40</sup> menggolongkan asas-asas hukum ke dalam klasifikasi berikut:

1) Asas-Asas Hukum Materiil:

---

<sup>39</sup> Sudikno Mertokusumo, *Penemuan Hukum Sebuah Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, 2007, hal. 5

<sup>40</sup> Arief Sidharta, Meuwissen: *Tentang Pengembangan Hukum, Ilmu Hukum, Teori Hukum dan Filsafat Hukum*, Refka Aditama, Bandung, 2007) hal.9;

- Respek terhadap kepribadian manusia;
- Respek terhadap aspek-aspek kerohanian dan aspek-aspek kejasmanian dari keberadaan manusia sebagai pribadi;
- Asas kepercayaan yang menuntut sikap timbal-balik;
- Asas pertanggungjawaban; dan asas keadilan

2) Asas-Asas Hukum Formal:

- Asas konsistensi;
- Asas kepastian;
- Asas persamaan.

Selain asas-asas hukum yang bersifat umum di atas, pada setiap bidang hukum terdapat berbagai asas hukum yang bersifat khusus. Dalam bidang hukum perdata misalnya, dikenal asas kebebasan berkontrak, atau dalam bidang hukum tata negara dikenal adanya asas pembagian atau pemisahan kekuasaan, dalam bidang hukum administrasi dikenal asas-asas umum pemerintahan yang baik, dan sebagainya.

Pada umumnya, apabila hukum positif tidak mengindahkan asas hukum, tidak ada sanksi khusus yang diberlakukan. Namun demikian, ada kalanya suatu asas hukum dijadikan pertimbangan oleh badan yudisial dalam mengadili perkara tertentu. Sebagai contoh, dalam pengujian Pasal 97 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian mengenai jangka waktu pencegahan, Mahkamah Konstitusi menggunakan asas proporsionalitas sebagai salah satu pertimbangan memutus perkara tersebut.<sup>41</sup>

---

<sup>41</sup> Lihat Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 64/PUU-IX/2011 hal. 66

Walaupun pada umumnya tidak ada sanksi apabila hukum positif tidak mengindahkan asas hukum, namun jika hal itu tersebut terjadi, maka sangat mungkin hukum positif tersebut tidak atau kurang memenuhi dasar-dasar keberlakuan hukum yang baik. Dasar-dasar keberlakuan hukum yang dimaksud yaitu dasar filosofis, yuridis, maupun sosiologis.<sup>42</sup>

## **B. Perlindungan Hukum**

### **1. Konsep Perlindungan Hukum**

Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum ke dalam bentuk perangkat baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang lisan maupun yang tertulis. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa perlindungan hukum sebagai suatu gambaran tersendiri dari fungsi hukum itu sendiri, yang memiliki konsep bahwa hukum memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.<sup>43</sup>

### **2. Pengertian Perlindungan Hukum**

Perlindungan hukum adalah segala upaya pemenuhan hak dan pemberian bantuan untuk memberikan rasa aman kepada saksi dan/atau korban, perlindungan hukum korban kejahatan sebagai bagian dari perlindungan

---

<sup>42</sup> Bagir Manan, *Dasar Perundang-undangan Indonesia* (Jakarta: Ind Hill, 1992) hal.7

<sup>43</sup> Janus Sidablok, *Hukum Perlindungan Konsumen di Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung: 2014. hlm. 37-38

masyarakat, dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk, seperti melalui pemberian restitusi, kompensasi, pelayanan medis, dan bantuan hukum.<sup>44</sup>

Menurut Satjipto Raharjo mendefinisikan 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.<sup>45</sup>

Menurut Philipus M. Hadjon berpendapat bahwa 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.<sup>46</sup> Sedangkan 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.<sup>47</sup>

Menurut Muchsin, perlindungan hukum merupakan kegiatan untuk melindungi individu dengan menyeraskan hubungan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antar sesama manusia.<sup>48</sup>

---

<sup>44</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Ui Press. Jakarta, 1984, hlm 133.

<sup>45</sup> Satjipto Rahardjo, *Ilmu hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, Cetakan ke-V 2000). hal.3

<sup>46</sup> Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Bagi Rakyat di Indonesia*, PT.Bina Ilmu, Surabaya, 1987, h. 1-2.

<sup>47</sup> Setiono, *Rule of Law (Supremasi Hukum)*, (Surakarta; Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, 2004) hal. 3

<sup>48</sup> Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*, Surakarta, 2003, hal. 14.

Berkaitan dengan konsumen, berarti hukum memberikan perlindungan terhadap hak-hak pelanggan dari sesuatu yang mengakibatkan tidak terpenuhinya hak-hak tersebut.

### 3. **Bentuk-Bentuk Perlindungan Hukum**

Perlindungan hukum merupakan gambaran dari bekerjanya fungsi hukum untuk mewujudkan tujuan-tujuan hukum, yakni keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum. Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum sesuai dengan aturan hukum, baik itu yang bersifat *preventif* (pencegahan) maupun dalam bentuk yang bersifat *represif* (pemaksaan), baik yang secara tertulis maupun tidak tertulis dalam rangka menegakkan peraturan hukum.

Secara konseptual, perlindungan hukum yang diberikan bagi rakyat Indonesia merupakan implementasi atas prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila dan prinsip negara hukum yang berdasarkan Pancasila.

Dalam peraturan perundang-undangan telah ditentukan bentuk-bentuk perlindungan yang diberikan kepada masyarakat atas adanya kesewenang-wenangan dari pihak lainnya, baik itu penguasa, pengusaha, maupun orang yang mempunyai ekonomi lebih baik dari pihak korban. Prinsipnya perlindungan hukum terhadap pihak yang lemah selalu dikaitkan dengan

perlindungan terhadap hak-hak pihak yang lemah atau korban.<sup>49</sup>

Perlindungan hukum hakekatnya setiap orang berhak mendapatkan perlindungan dari hukum. Hampir seluruh hubungan hukum harus mendapat perlindungan dari hukum. Oleh karena itu terdapat banyak macam perlindungan hukum. Dari sekian banyak jenis dan macam perlindungan hukum, terdapat beberapa diantaranya yang cukup populer dan telah akrab di telinga kita, seperti perlindungan hukum ketenagakerjaan.

#### 4. Prinsip-Prinsip Perlindungan Hukum.

Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah.<sup>50</sup> Dalam merumuskan prinsip-prinsip perlindungan hukum di Indonesia, landasannya adalah Pancasila sebagai ideologi dan falsafah negara. Konsepsi perlindungan hukum bagi rakyat di Barat bersumber pada konsep-konsep *Rechtstaat* dan "*Rule of The Law*". Dengan menggunakan konsepsi Barat sebagai kerangka berfikir dengan landasan pada Pancasila.

---

<sup>49</sup> Thamrin, S *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia*, Alaf Riau Publishing, Pekanbaru, 2019, hlm. 40-41

<sup>50</sup> <http://raypratama.blogspot.co.id/2015/04/teori-perlindungan-hukum.html>. diunduh pada Selasa 15 Oktober 2019.

Prinsip perlindungan hukum di Indonesia adalah prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindak pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarahnya di Barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah.<sup>51</sup>

#### 5. **Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja**

Pasal 28 D Ayat (2) UUD 1945 menyatakan bahwa : “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Berdasarkan pasal tersebut maka untuk menjaga keseimbangan dalam hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, pemerintah telah mengadakan peraturan-peraturan yang bertujuan melindungi pihak yang lemah yaitu ketenagakerjaan.

Menurut Prof. Iman Soepomo<sup>52</sup>, hukum ketenagakerjaan adalah himpunan peraturan-peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.

Menurut MR. Soetikno dalam G. Karta Sapoetra dan RG Widianingsih,<sup>53</sup>

---

<sup>51</sup> Philipus M.Hadjon, *op.cit.*, hal. 38

<sup>52</sup> Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta : Djambatan. 1999, hal. 3;

<sup>53</sup>G. Karta Sapoetra dan RG Widianingsih, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*. Bandung : Armico. 1982, hal.2;

“bahwa hukum ketenagakerjaan adalah keseluruhan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan dibawah perintah/pimpinan orang lain dan mengenai keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan-paut dengan hubungan kerja tersebut.” Dari uraian tersebut diatas dapat diketahui bahwa hukum ketenagakerjaan merupakan bagian dari hukum privat dan hukum publik. Dikatakan bersifat privat karena hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan orang-perorang, dalam hal ini antara pekerja dengan pengusaha/majikan.

fungsi negara adalah untuk memberikan kesejahteraan material dan kebahagiaan bagi setiap individunya. Menurut pandangan Leslie Lipton (Any Suryani), bahwa negara yang asli dan tertua adalah perlindungan, kerana negara dibentuk oleh individu-individu untuk memperoleh perlindungan dan negara terus dipertahankan<sup>54</sup>

Hukum ketenagakerjaan merupakan hukum publik yang oleh pemerintah ditetapkan dengan suatu Undang-Undang. Dengan demikian hukum ketenagakerjaan pada dasarnya harus mempunyai unsur-unsur tertentu :

- 1). Adanya serangkaian peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis;Peraturan tersebut mengenai suatu kejadian;
- 2). Adanya orang (pekerja) yang bekerja pada pihak lain (majikan);

---

<sup>54</sup> Thamrin S, Lidia Febrianti & S. Parman, *Pemenuhan Keperluan Hidup Layak Dalam Perspektif Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan*, Jurnal Hukum UIR,.hal 156

3). Adanya upah.

Tujuan pokok hukum ketenagakerjaan adalah pelaksanaan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan dan pelaksanaan itu diselenggarakan dengan jalan melindungi pekerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan.<sup>55</sup>

### C. Tinjauan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

#### 1. Perjanjian

Dalam *Burgerlijk Wetboek* (BW) yang kemudian diterjemahkan oleh Prof. R. Subekti, SH dan R. Tjitrosudibio menjadi Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata)<sup>56</sup>, bahwa mengenai hukum perjanjian diatur dalam Buku III tentang perikatan, dimana hal tersebut mengatur dan memuat tentang hukum kekayaan yang mengenai hak-hak dan kewajiban yang berlaku terhadap orang-orang atau pihak-pihak tertentu. Sedangkan menurut teori ilmu hukum, hukum perjanjian digolongkan kedalam Hukum tentang Diri Seseorang dan Hukum Kekayaan, karena hal ini merupakan perpaduan antar kecakapan seseorang untuk bertindak serta berhubungan dengan hal-hal yang diatur dalam suatu perjanjian yang dapat berupa sesuatu yang dinilai dengan uang. Keberadaan suatu perjanjian atau yang saat ini lazim dikenal sebagai kontrak, tidak terlepas dari terpenuhinya syarat-syarat mengenai sahnya suatu

---

<sup>55</sup> Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta : Djambatan 1983, hal.7

<sup>56</sup>R. Subekti dan R.Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata = Burgerlijk Wetboek (terjemahan)*, Cetakan 28, (Jakarta: PT. Pradnya Paramita, 1996), hal. 323.

perjanjian atau kontrak seperti yang tercantum dalam Pasal 1320 KUHPerdata, antara lain sebagai berikut:

- Sepakat mereka yang mengikat dirinya,
- Kecakapan untuk membuat suatu perikatan,
- Suatu hal tertentu,
- Suatu sebab yang halal.

Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.<sup>57</sup> Pengertian perjanjian ini mengandung unsur:

- a. Perbuatan Penggunaan kata “Perbuatan” pada perumusan tentang Perjanjian ini lebih tepat jika diganti dengan kata perbuatan hukum atau tindakan hukum, karena perbuatan tersebut membawa akibat hukum bagi para pihak yang memperjanjikan;
- b. Satu orang atau lebih terhadap satu orang lain atau lebih, Untuk adanya suatu perjanjian, paling sedikit harus ada dua pihak yang saling berhadap-hadapan dan saling memberikan pernyataan yang cocok/pas satu sama lain. Pihak tersebut adalah orang atau badan hukum.
- c. Mengikatkan dirinya, didalam perjanjian terdapat unsur janji yang diberikan oleh pihak yang satu kepada pihak yang lain. Dalam

---

<sup>57</sup> Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Pasal 1313

perjanjian ini orang terikat kepada akibat hukum yang muncul karena kehendaknya sendiri.

Para pakar hukum di Indonesia memakai istilah yang berbeda-beda untuk perjanjian. Menurut Munir Fuady, istilah perjanjian merupakan kesepadanan dari istilah *overeenkomst* dalam bahasa Belanda atau *agreement* dalam bahasa Inggris.<sup>58</sup> Achmad Ichsan memakai istilah *verbinten* untuk perjanjian, sedangkan Utrecht dalam bukunya Pengantar dalam Hukum Indonesia memakai istilah *overeenkomst* untuk perjanjian.<sup>59</sup>

Pengertian perjanjian sebagaimana yang diatur dalam Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (yang selanjutnya disebut KUH Perdata) menyebutkan: “*Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.*”

Ada beberapa kelemahan dari pengertian perjanjian yang diatur dalam ketentuan Pasal 1313 KUH Perdata, seperti yang dinyatakan oleh Mariam Darus Badruzaman (dkk) dalam bukunya Kompilasi Hukum Perikatan bahwa:

*Definisi perjanjian yang terdapat dalam ketentuan Pasal 1313 KUH Perdata adalah tidak lengkap dan terlalu luas, tidak lengkap karena yang dirumuskan itu hanya mengenai perjanjian sepihak saja. Definisi itu dikatakan terlalu luas karena dapat mencakup perbuatan-*

---

<sup>58</sup> Munir Fuady, Hukum Kontrak (Dari Sudut Pandang Hukum Bisnis), Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001, hlm. 2

<sup>59</sup> Titik Triwulan Tutik, Hukum Perdata dalam Sistem Hukum Nasional, Kencana, Jakarta, 2008, hlm. 197

*perbuatan di dalam lapangan hukum keluarga, seperti janji kawin yang merupakan perjanjian juga, tetapi sifatnya berbeda dengan perjanjian yang diatur dalam KUH Perdata Buku III, perjanjian yang diatur dalam KUH Perdata Buku III kriterianya dapat dinilai secara materiil, dengan kata lain dinilai dengan uang”<sup>60</sup>*

Berdasarkan alasan yang dikemukakan di atas, maka perlu dirumuskan kembali apa yang dimaksud dengan perjanjian itu. Menurut Kamus Hukum, perjanjian adalah persetujuan, permufakatan antara dua orang/pihak untuk melaksanakan sesuatu. Kalau diadakan tertulis juga dinamakan kontrak<sup>61</sup>

Menurut doktrin (teori lama), yang disebut perjanjian adalah hukum berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum. Dari definisi di atas, telah tampak adanya asas konsensualisme dan timbulnya akibat hukum (tumbuh/lenyapnya hak dan kewajiban). Menurut teori baru yang dikemukakan oleh Van Dunne, yang diartikan dengan perjanjian adalah “*suatu hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum*”. Teori baru tersebut tidak hanya melihat perjanjian semata-mata, tetapi juga harus dilihat perbuatan-perbuatan sebelumnya atau yang mendahuluinya<sup>62</sup>

Beberapa pakar hukum lainnya juga memberikan definisi mengenai perjanjian antara lain sebagai berikut:

---

<sup>60</sup> Mariam Darus Badruzaman, dkk, (1), Kompilasi Hukum Perikatan, Citra Aditya Bakti

<sup>61</sup> Subekti, Kamus Hukum, Pradnya Paramitha, 2005, 89

<sup>62</sup> R. Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Badung, 2013, hlm.82

Sri Soedewi Masychon Sofyan, mengatakan bahwa, *perjanjian adalah suatu perbuatan hukum dimana seorang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap seorang lain atau lebih.*<sup>63</sup>

Abdulkadir Muhammad mengatakan, “*Perjanjian adalah Suatu persetujuan dengan dua orang atau lebih saling mengikatkan diri untuk melaksanakan suatu hal dalam lapangan harta kekayaan.*”<sup>64</sup>

M Yahya Harahap mengatakan bahwa, “*Perjanjian maksudnya adalah hubungan hukum yang menyangkut hukum kekayaan antara 2 (dua) orang atau lebih, yang memberi hak pada satu pihak dan kewajiban pada pihak lain tentang suatu prestasi*”.<sup>65</sup>

Subekti mengatakan bahwa “*perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal dan dari peristiwa ini timbul suatu hubungan perikatan.*”<sup>66</sup>

Setiawan mengatakan, “*perjanjian adalah suatu perbuatan hukum dimana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya atau saling mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.*”<sup>67</sup>

---

<sup>63</sup>Sri Soedewi Masjchoen Sofwan, *Hukum Perjanjian*, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, 1982, hal. 8

<sup>64</sup>Abdul Kadir Muhammad, *Op.cit.*, hlm.4

<sup>65</sup>M. Yahya Harahap, *Segi-Segi Hukum perjanjian*, Alumni, Bandung, 1986, hlm. 6

<sup>66</sup>Subekti (2), *Pokok-Pokok Hukum Perdata Cetakan ke-31*, Intermasa, Jakarta,2003, hlm.5

<sup>67</sup>Setiawan, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, Alumni, Bandung, 1979, hlm. 4

Wirjono Prodjodikoro mengatakan bahwa, “perjanjian adalah suatu perhubungan hukum mengenai benda antara dua pihak dalam mana salah satu pihak berjanji untuk melakukan suatu hal atau tidak melakukan suatu hal, sedangkan pihak lain berhak menuntut pelaksanaan janji itu.”<sup>68</sup> Dan Syahmin AK, mengatakan bahwa “Dalam bentuknya perjanjian itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis.”<sup>69</sup>

## 2. **Asas Kebebasan Berkontrak**

Asas Kebebasan Berkontrak merupakan salah satu asas yang penting dalam berlangsungnya suatu perjanjian. Asas kebebasan berkontrak dapat dianalisis dari ketentuan Pasal 1338 Ayat (1) KUHPerdara, yang berbunyi: “Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang – undang bagi mereka yang membuatnya”. Asas ini merupakan suatu asas yang memberikan kebebasan kepada para pihak untuk:

- a. Membuat atau tidak membuat perjanjian;
- b. Mengadakan perjanjian dengan siapapun;
- c. Menentukan isi perjanjian, pelaksanaan dan persyaratannya, serta;
- d. Menentukan bentuk perjanjiannya apakah tertulis atau lisan.

Latar belakang lahirnya asas kebebasan berkontrak adalah adanya paham individualisme yang secara embrional lahir dalam zaman Yunani, yang

---

<sup>68</sup> Wirjono Prodjodikoro (1), Hukum Perdata tentang Persetujuan-Persetujuan Tertentu, Sumur Bandung, Jakarta, 1981, hlm. 11

<sup>69</sup> Syahmin, Hukum Kontrak Internasional, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, hlm. 140

diteruskan oleh kaum Epicuristen dan berkembang pesat dalam zaman renaissance antara lain melalui ajaran ajaran Hugo de Grecht, Thomas Hobbes, Jhon Locke dan J.J. Rosseau.<sup>70</sup>

### 3. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dalam Bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian diantaranya:

Pasal 1601 a KUH Perdata.

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu sebagai buruh atau pekerja mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya/bekerja pada pihak lainnya sebagai majikan dengan mendapatkan upah selama waktu tertentu”.

Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan, “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, serta hak dan kewajiban para pihak”.

Selain pengertian normative tersebut diatas, para Pakar Hukum Perburuhan Indonesia juga memberikan pengertian perjanjian kerja, diantaranya:

Menurut Imam Soepomo,<sup>71</sup>

*“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak pertama, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah”.* Perjanjian antara seorang

<sup>70</sup> Salim HS, SH, MS, op.cit, hal. 9.

<sup>71</sup> Imam Soepomo, Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja, Jakarta,1968, hal. 57.

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

Menurut R. Subekti,<sup>72</sup> *“Perjanjian kerja itu adalah suatu perjanjian antara orang perorang pada satu pihak dengan pihak lain sebagai majikan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapatkan upah”.*

Setelah dipaparkan beberapa pengertian mengenai Perjanjian Kerja, khususnya pengertian yang ditentukan pada Pasal 1601 a KUH Perdata tersebut, ada dikemukakan perkataan “di bawah perintah” maka perkataan inilah yang merupakan norma dalam Perjanjian Kerja dan yang membedakan antara Perjanjian Kerja dengan perjanjian-perjanjian lainnya.

Perihal ketentuan “dibawah perintah” ini mengandung arti bahwa salah satu pihak yang mengadakan Perjanjian Kerja harus tunduk pada pihak yang lainnya, atau di bawah perintah atau pimpinan pihak lain, berarti ada unsur wewenang perintah. Dan dengan adanya wewenang perintah berarti antara kedua belah pihak ada kedudukan yang tidak sama yang disebut subordinasi. Jadi disini ada pihak yang kedudukannya di atas, yaitu memerintah dan ada pihak yang kedudukannya di bawah, yaitu yang diperintah.

Selanjutnya, jika dilihat dari segi objeknya, maka perjanjian kerja itu mirip dengan perjanjian pemborongan, yaitu sama-sama menyebutkan bahwa

---

<sup>72</sup> R. Subekti, Aneka Perjanjian, ( Bandung: Alumni, 1977 ), hlm. 63.

pihak yang satu menyetujui untuk melaksanakan pekerjaan bagi pihak yang lain dengan pembayaran tertentu. Maka dengan adanya ketentuan tersebut, pihak buruh mau tidak mau harus tunduk pada perintah majikan. Dengan demikian, dalam melaksanakan hubungan hukum dalam perjanjian kerja ini, kedudukan hukum antara kedua belah pihak jelas tidak dalam kedudukan yang sama dan seimbang.

Ketentuan tersebut jika dibandingkan dengan pengertian perjanjian pada umumnya seperti yang ditentukan dalam Pasal 1313 KUH Perdata, jelas bahwa kedudukan antara para pihak yang membuat perjanjian adalah sama dan seimbang. Karena dalam Pasal tersebut ditentukan bahwa satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.

Jelaslah pengertian tentang perjanjian tersebut berlainan jika dibandingkan dengan pengertian perjanjian kerja yang terdapat dalam Pasal 1601a KUHPerdata. Karena didalam ketentuan tersebut dinyatakan dengan tegas adanya dua ketentuan, yakni satu pihak mengikatkan diri dan hanya satu pihak pula yang di bawah perintah orang lain, pihak ini adalah pihak buruh atau pekerja. Sebaliknya pihak yang menurut ketentuan tersebut tidak mengikatkan dirinya dan berhak pula untuk memerintah kepada orang lain, adalah pihak majikan atau pengusaha.

### a) Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Untuk sahnya perjanjian kerja, maka pembuatannya harus memenuhi syarat materil (Pasal 52, 55, 58, 59, dan 60 UU Ketenagakerjaan) dan syarat formil (Pasal 54 dan 57 UU ketenagakerjaan).<sup>73</sup>

Berdasarkan ketentuan Pasal 52 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, secara materiil perjanjian kerja dibuat atas dasar:

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

Dasar huruf a dan b adalah syarat subyektif, sedangkan dasar huruf c dan d adalah syarat objektif. Dalam hal terjadi dimana perjanjian kerja itu tidak memenuhi syarat subyektif, maka perjanjian itu dapat dibatalkan. Artinya, salah satu pihak (yang tidak cakap) memiliki hak untuk meminta agar perjanjian itu dibatalkan. Kemudian apabila perjanjian kerja itu tidak memenuhi syarat objektif, maka perjanjian itu batal demi hukum. Artinya perjanjian kerja itu sejak semula dianggap tidak pernah ada.<sup>74</sup>

---

<sup>73</sup>Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT.Citra Aditya bakti, Badung, 2014, hlm.50

<sup>74</sup> Ibid

## b) Bentuk dan Isi Perjanjian Kerja

Berbicara bentuk dan isi perjanjian kerja berarti berbicara tentang syarat formil suatu perjanjian kerja. Walau tidak ada satupun peraturan yang mengangkat tentang bentuk dan isi perjanjian, karena dijamin dengan adanya “*asas kebebasan berkontrak*” yakni suatu asas yang menyatakan bahwa setiap orang pada dasarnya boleh membuat kontrak (perjanjian) yang berisi dan macam apapun asal tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum. Asas kebebasan berkontrak tersebut dituangkan dalam Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata dengan memperhatikan Pasal 1320, 1335 dan 1337 KUH Perdata disamping Pasal 52 UU Ketenagakerjaan.

Ketentuan Pasal 51 UU ayat (1) UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja dibuat secara tertulis dan lisan. Ini berarti memungkinkan perjanjian kerja dapat dibuat secara tidak tertulis.

## c) Pengelompokan Perjanjian Kerja

Pengelompokan perjanjian kerja sangat beragam, hal ini tergantung dari persepsi dimana para ahli memandangnya. Disamping itu, perjanjian kerja selalu berkembang sesuai dengan dinamika kehidupan dan kebutuhan masyarakat sehingga berpengaruh dalam pengelompokannya<sup>75</sup>

### - Pengelompokan berdasarkan bentuk perjanjian kerja.

Pengelompokan berdasarkan Pasal 51 ayat (1) UU

---

<sup>75</sup> Ibid, hal. 51-56

Ketenagakerjaan bentuk perjanjian kerja dibagi menjadi dua macam, yaitu: 1). Perjanjian kerja secara tertulis Yaitu perjanjian kerja yang harus dibuat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Contoh: PKWT, Perjanjian Kerja Antar Daerah (AKAD), Perjanjian Kerja Antar Negara (AKAN) dan perjanjian kerja laut. 2). Perjanjian kerja secara lisan Yaitu perjanjian kerja yang dibuat sesuai kondisi masyarakat secara tidak tertulis. Dari aspek yuridis perjanjian kerja secara lisan (tidak tertulis) diakui eksistensinya, namun kepentingan litigasi memiliki kelemahan untuk pembuktian jika timbul perselisihan dikemudian hari.

- **Pengelompokan berdasarkan jangka waktu perjanjian kerja**

Pengelompokan berdasarkan jangka waktunya perjanjian kerja dibagi menjadi dua macam, yaitu:1). Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT)Yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. 2). Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha, dimana jangka waktu yang ditentunya tidak ditentukan, baik dalam perjanjian, undang-undang, kebiasaan, atau terjadi secara hukum karena pelanggaran pengusaha terhadap ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Pengertian tersebut berdasarkan

ketentuan Pasal 1603 q ayat (1) KUH Perdata, Pasal 57 Ayat (2) Undang-undang Ketenagakerjaan, **dan** Pasal 1603 q ayat (1) KUH Perdata

*“Waktu lamanya hubungan kerja tidak ditentukan, baik dalam perjanjian atau peraturan majikan maupun dalam peraturan perundang-undangan atau pula menurut kebiasaan, maka perjanjian kerja itu dipandang diadakan untuk waktu tidak tertentu”*

Pasal 57 Ayat (2)

*“Perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu”*

#### - **Pengelompokan berdasarkan status perjanjian kerja**

Pengelompokan berdasarkan status perjanjian kerja dibagi menjadi dua macam, yaitu:

- 1). Perjanjian Kerja Tidak Tetap.
- 2). Perjanjian Kerja Harian Lepas.

Perjanjian kerja harian lepas adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam suatu pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran.

- b). Perjanjian Kerja Borongan.

Perjanjian kerja borongan adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja

dalam suatu pekerjaan tertentu dengan pembayaran upah berdasarkan volume pekerjaan.

## 2). Perjanjian Kerja Tetap

Perjanjian kerja tetap adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu, dimana pekerja/buruh menerima upah tanpa ada pembatasan waktu tertentu karena jenis pekerjaannya menjadi bagian dari suatu proses produksi dalam suatu perusahaan, bersifat terus menerus, dan tidak terputus-putus.

## 4. Berakhirnya Perjanjian Kerja.

Berdasarkan ketentuan Pasal 61 ayat (1) UU Ketenagakerjaan perjanjian kerja berakhir apabila:

- a. Pekerja buruh meninggal dunia;
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Sedangkan berdasarkan ketentuan Pasal 61 ayat (2) UU Ketenagakerjaan perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.

#### 5. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Pengertian PKWT menurut Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disebut Kepmenaker Nomor KEP 100/MEN/VI/2004) adalah: *“perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara”*. Pengertian tersebut sependapat dengan pendapat Prof. Payaman Simanjuntak bahwa PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk melaksanakan pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu yang relatif pendek yang jangka waktunya paling lama 2 tahun, dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama sama dengan waktu perjanjian kerja pertama, dengan ketentuan seluruh (masa) perjanjian tidak boleh melebihi tiga tahun lamanya.

Lebih lanjut dikatakan, bahwa PKWT dibuat untuk jangka waktu 1 (satu) tahun, maka hanya dapat diperpanjang satu kali dengan jangka waktu (perpanjangan) maksimum 1 (satu) tahun. Jika PKWT dibuat untuk 1 1/2 tahun, maka dapat diperpanjang 1/2 tahun. Demikian juga apabila PKWT untuk

2 tahun, hanya dapat diperpanjang 1 tahun sehingga seluruhnya maksimum 3 tahun.

PKWT adalah perjanjian bersyarat, yakni (antara lain) dipersyaratkan bahwa harus dibuat tertulis dan dibuat dalam bahasa Indonesia, dengan ancaman bahwa apabila tidak dibuat secara tertulis dan tidak dibuat dengan bahasa Indonesia, maka dinyatakan (dianggap) sebagai PKWTT (Pasal 57 ayat 2 UU Ketenagakerjaan). PKWT tidak dapat (tidak boleh) dipersyaratkan adanya masa percobaan (probation), dan apabila dalam perjanjiannya terdapat/diadakan (klausul) masa percobaan dalam PKWT tersebut, maka klausul tersebut dianggap sebagai tidak pernah ada (batal demi hukum). Dengan demikian apabila dilakukan pengakhiran hubungan kerja (pada PKWT) karena alasan masa percobaan, maka pengusaha dianggap memutuskan hubungan kerja sebelum berakhirnya perjanjian kerja. Dan oleh karena pengusaha dapat dikenakan sanksi untuk membayar ganti kerugian kepada pekerja/buruh sebesar upah pekerja/buruh sampai batass waktu berakhirnya jangka waktu perjajian kerja.

PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap (Pasal 59 ayat (2) UU Ketenagakerjaan), tetapi PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu (Pasal 59 ayat (1) UU Ketenagakerjaan) yakni : (1). pekerjaan (paket) yang sekali selesai atau pekerjaan yang bersifat sementara.(2). pekerjaan yang (waktu) penyelesaiannya diperkirakan dalam

waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 tahun khususnya untuk PKWT berdasarkan selesainya (paket) pekerjaan tertentu. (3). Pekerjaan yang bersifat musiman, atau (4). Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan (yang masih dalam masa percobaan atau penajakan).

PKWT yang didasarkan pada paket pekerjaan yang sekali selesai atau pekerjaan yang bersifat sementara serta pekerjaan yang (waktu) penyelesaiannya diperkirakan dalam waktu yang tidak terlalu lama, adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu.

Dalam PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu tersebut, dibuat hanya untuk paling lama 3 tahun, dan dalam perjanjiannya harus dicantumkan batasan (paket) pekerjaan dimaksud sampai sejauh mana dinyatakan selesai. Apabila pekerjaan tertentu yang diperjanjikan tersebut, dapat diselesaikan lebih awal dari yang diperjanjikan, maka PKWT berakhir atau putus demi hukum. Dengan kata lain, perjanjian berakhir dengan sendirinya pada saat selesainya pekerjaan.

PKWT untuk pekerjaan yang bersifat musiman, adalah pekerjaan yang dalam pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca tertentu yang hanya dapat dilakukan untuk satu jenis pekerjaan pada musim tertentu. Demikian juga untuk pekerjaan yang harus dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu dikategorikan sebagai pekerjaan musiman. Namun hanya dapat dilakukan bagi pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan (Pasal 5

Kepmenaker Nomor KEP 100/MEN/VI/2004). Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan PKWT yang bersifat musiman, pelaksanaannya dilakukan dengan membuat Daftar Nama-nama pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan (Pasal 6 Kepmenaker Nomor KEP 100/MEN/VI/2004).

PKWT untuk pekerjaan-pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru kegiatan baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam (masa) percobaan atau penjajakan dijelaskan lebih lanjut dalam Kepmenaker Nomor KEP 100/MEN/VI/2004 bahwa PKWT tersebut hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 tahun dan dapat diperpanjang untuk satu kali perpanjangan dalam masa satu tahun. PKWT untuk pekerjaan-pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam (masa) percobaan atau penjajakan tersebut hanya boleh dilakukan oleh pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan di luar kegiatan atau di luar pekerjaan yang biasa dilakukan perusahaan.

Disamping beberapa jenis PKWT tersebut diatas, dalam praktek sehari-hari, dikenal juga perjanjian kerja harian lepas. Pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta (pembayaran) upah yang didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan melalui perjanjian kerja harian lepas tersebut. Pelaksanaan perjanjian kerja harian lepas dilakukan apabila pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (duapuluh satu) hari (kerja) dalam satu bulan.

Namun apabila pekerja/buruh bekerja terus menerus melebihi 21 hari kerja selama 3 bulan berturut-turut atau lebih, maka status perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT, perjanjian kerja harian lepas adalah merupakan pengecualian (*lex specialis*) dari ketentuan (khususnya mengenai) jangka waktu sebagaimana tersebut diatas.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh pada pekerjaan-pekerjaan tertentu secara harian lepas, wajib membuat perjanjian kerja harian lepas secara tertulis.

#### **6. Perpanjangan dan Pembaharuan PKWT.**

Sebagaimana disampaikan diatas, bahwa PKWT dapat didasarkan atas jangka waktu tertentu, dan dapat didasarkan atas paket pekerjaan tertentu. PKWT yang didasarkan atas (paket) pekerjaan tertentu, dibuat hanya maksimum 3 tahun. PKWT yang didasarkan atas suatu (paket) pekerjaan tertentu tersebut tidak dapat diperpanjang atau diperbaharui (Pasal 59 ayat (1) huruf b UU Ketenagakerjaan).

Sebaliknya, PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk (pertama kali) paling lama 2 tahun kemudian boleh diperpanjang (hanya) 1 kali untuk jangka waktu paling lama 1 tahun (Pasal 59 ayat (4) UU Ketenagakerjaan).

Berkaitan dengan pembaharuan PKWT, apabila PKWT diperbaharui, maka pembaharuan tersebut hanya dapat dilakukan setelah melalui "masa jeda" dengan tenggang waktu (sekurang-kurangnya) 30 hari sejak berakhirnya

PKWT yang lama (pertama), dan perbaruan ini hanya boleh dilakukan 1 kali untuk itu jangka waktu paling lama 2 tahun.

Dalam kaitan dengan PKWT dibuat atas dasar selesainya (paket) pekerjaan tertentu, yang karena ada alasan kondisi tertentu, sehingga pekerjaan (ternyata) belum dapat diselesaikan, maka dapat dilakukan pembaharuan PKWT. Pembaharuan PKWT bisa dilakukan setelah melebihi masa tenggang (*masa jeda*) 30 hari setelah berakhirnya perjanjian. Pembaharuan dan tenggang waktu (*jeda*) mana, dapat diatur dan diperjanjikan lain (Pasal 3 ayat (5) dan (6) Kepmenaker Nomor KEP 100/MEN/VI/2004).

Selanjutnya PKWT untuk pekerjaan yang bersifat musiman, tidak dapat dilakukan pembaruan. Demikian juga PKWT untuk pekerjaan-pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam (masa) percobaan atau peninjauan juga tidak dapat dilakukan pembaruan.

Apabila beberapa syarat PKWT seperti (antara lain) perpanjangan, pembaruan jenis dan spesifikasi, tidak diindahkan, maka demi hukum hubungan kerja akan berubah menjadi hubungan kerja menurut PKWTT. Jika terjadi perubahan hubungan kerja menjadi PKWTT maka berarti pekerja/buruh berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja uang penggantian hak. Persoalannya sejak kapan perhitungan masa kerjanya? Apabila yang dilanggar adalah jenis dan sifat pekerjaannya, maka masa kerjanya dihitung sejak terjadinya hubungan kerja. Apabila yang dilanggar

adalah ketentuan mengenai jangka waktu perpanjangan atau pembaruan, maka masa kerja dihitung sejak adanya pelanggaran mengenai jangka waktu tersebut.

#### **7. Sanksi Wanprestasi dalam PKWT**

PKWT berakhir pada saat berakhirnya jangka waktu yang ditentukan dalam klausul perjanjian kerja tersebut. Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum waktunya berakhir atau sebelum paket pekerjaan tertentu yang ditentukan dalam perjanjian kerja selesai, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena pekerja/buruh meninggal, dan bukan karena berakhirnya perjanjian kerja (PKWT) berdasarkan putusan pengadilan/lembaga PPHI, atau bukan karena adanya keadaan-keadaan (tertentu), maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja (Pasal 62 UU Ketenagakerjaan).

#### **D. Pekerja Harian Lepas**

Menurut Andrian Sutedi,<sup>76</sup> berdasarkan bentuknya pekerja dibagi menjadi: 1). Pekerja Dengan Waktu Tertentu, 2). Pekerja Dengan Waktu Tidak Tertentu, 3). Pekerja Harian Lepas, dan 4). *Outsourcing*.

Dan hal tersebut akan diuraikan sebagai berikut:

---

<sup>76</sup> Andrian Sutedi, Hukum Perburuhan, Sinar Grafika, Jakarta, 2009 : 48.

### **1. Perjanjian Kerja waktu tertentu (PKWT).**

PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu, biasanya masyarakat menyebutnya sebagai pekerja kontrak. Berdasarkan Pasal 1 angka 1 Keputusan menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP. 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, menyatakan bahwa PWT merupakan pekerja yang melakukan pekerjaan yang bersifat sementara. Perjanjian kerja ini hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama dua tahun dan dapat diperpanjang untuk satu kali paling lama satu tahun.

### **2. Perjanjian Kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).**

PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Biasanya masyarakat menyebutnya sebagai pekerja tetap. Pada PWTT ini dapat disyaratkan adanya masa percobaan maksimal tiga bulan. Pekerja yang dipekerjakan dalam masa percobaan upahnya harus tetap sesuai dengan standar upah minimum yang berlaku. Apabila perjanjian PWTT dibuat secara lisan maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan, hal ini dinyatakan dalam Pasal 63 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

### 3. Pekerja Harian Lepas.

Pekerja harian lepas merupakan tulang punggung perusahaan karena pekerja harian lepas mempunyai peranan yang penting dan keberadaannya sangat dibutuhkan. Tanpa adanya pekerja tidak mungkin perusahaan bisa berjalan. Melihat kondisi perusahaan yang masih menggunakan alat produksi tradisional menyebabkan ketergantungan perusahaan pada tenaga pekerja harian lepas semakin besar. Namun, nasib para pekerja harian lepas kurang mendapatkan perhatian yang layak dari pengusaha dan ditempatkan pada posisi yang lemah baik dari segi ekonomi maupun dari segi kedudukan dan pengaruhnya terhadap pengusaha. Perlindungan hukum terhadap pekerja tanpa harus melihat statusnya baik sebagai pekerja tetap maupun pekerja harian lepas tetap dilindungi hak dan kewajiban oleh negara dengan dikeluarkannya Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Mengenai pekerja harian lepas diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-06/MEN/1985 tentang Pekerja Harian Lepas. Berbicara mengenai pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas tidak hanya membicarakan hak dan kewajiban para pekerja harian lepas saja tetapi juga membahas hak dan kewajiban pengusaha. Dalam pelaksanaan pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas mengalami hambatan-hambatan baik dari pihak pekerja harian lepas, pihak pengusaha dan pihak pemerintah. Hambatan-hambatan yang timbul

dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas harus diselesaikan secara damai agar kedua belah pihak dalam melakukan hubungan kerja bisa berjalan lancar. Pekerja harian lepas merupakan pekerja yang bekerja pada suatu perusahaan dimana waktu dari pekerjaan mereka tidak ditentukan secara pasti. Bentuk dari perjanjian yang diberikan setiap perusahaan kepada pekerja harian lepas adalah perjanjian secara lisan. Untuk pekerjaan yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian ini sebagai salah satu bentuk terpendek dari perjanjian kerja waktu tertentu. Hubungan kerja dengan membuat perjanjian ini dapat dilakukan dengan ketentuan, pekerja bekerja kurang dari 21 hari dalam satu bulan. Apabila pekerja telah bekerja 21 hari atau lebih, selama tiga bulan berturut-turut atau lebih, maka perjanjian kerja harian lepas harus berubah menjadi perjanjian kerja waktu tat tertentu.

#### 4. **Outsourcing.**

*Outsourcing* merupakan bentuk pekerjaan dimana para pengusaha mengambil pekerja dari perusahaan yang membentuk pekerja tersebut, dan pengusaha yang bersangkutan membayar upah pekerja kepada perusahaan tersebut. Dengan kata lain bahwa, perusahaan yang membentuk pekerja tersebut yang membayar upah. Berdasarkan hukum ketenagakerjaan, istilah *outsourcing* sebenarnya bersumber dari

ketentuan yang terdapat dalam Pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja yang dibuat secara tertulis.

Pada dasarnya peraturan perundang-undangan dalam bidang ketenagakerjaan berlaku terhadap semua pekerja tanpa membedakan statusnya baik sebagai pekerja tetap maupun Tenaga Harian Lepas. Kenyataan menunjukkan di sektor-sektor industri masih banyak dipekerjakan pekerja harian lepas. Tenaga Harian Lepas belum mendapatkan perlindungan sebagaimana layaknya sehingga perlu adanya suatu peraturan yang memberikan perlindungan terhadap Tenaga Harian lepas.

Pekerja berdasarkan Pasal 1 butir 3 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 yaitu : Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan, pengertian pekerja harian lepas adalah sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1 butir a Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.PER-06/MEN/1985 yaitu: “Pekerja harian lepas adalah pekerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu dan dapat berubah-ubah dalam hal waktu maupun volume pekerjaan dengan menerima upah yang didasarkan atas kehadiran pekerja secara harian.

Berdasarkan uraian tersebut diatas Tenaga Harian Lepas mendapatkan perlindungan yang sama dengan pekerja tetap. Juga terhadap hak dan kewajiban masing-masing.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :  
**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

### BAB III

#### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

**A. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Terhadap Tenaga Harian Lepas Di Lingkup Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura Dan Perkebunan Provinsi Riau.**

Jumlah seluruh pekerja pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Riau sampai akhir bulan Oktober 2019 adalah sebanyak 564 orang. Terdiri atas ASN sebanyak 324 orang dan Tenaga Harian Lepas sebanyak 240 orang.<sup>77</sup> Untuk secara jelasnya dapat digambarkan melalui tabel berikut:

**Tabel III.1**

Data Pekerja Pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Riau Akhir Bulan Oktober 2019

No.	Status Karyawan	Jumlah
1	ASN	324
2	THL	240
	<b>Jumlah</b>	564

Sumber Data, Oktober 2019

Pelaksanaan Perjanjian Kerja Terhadap Tenaga Harian Lepas Di Lingkup Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura Dan Perkebunan Provinsi Riau

<sup>77</sup>Wawancara dengan Kepala Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Riau, pada tanggal 6 Oktober 2019;

didasarkan atas Surat Perintah Kerja (SPK) yang ditanda-tangani oleh Pejabat Pembuat komitmen (PPK).

Ruang lingkup pekerjaan THL pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Riau adalah untuk menyelesaikan pekerjaan dalam jangka waktu sesuai dengan yang telah ditentukan didalam Surat Perintah Kerja, sehingga masing-masing THL memiliki tugas yang berbeda-beda sesuai dengan penunjukan tugas/tanggung jawab yang dicantumkan dalam SPK.

Kepala Dinas mengatakan bahwa: “Surat Perintah Kerja untuk THL mulai efektif dipakai di Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura Dan Perkebunan Provinsi Riau pada awal tahun 2018, menurut Kadis SPK ini dimaksudkan agar THL punya standar kerja pegawai seperti standar kerja SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) pada ASN.”<sup>78</sup>

Dalam melaksanakan pekerjaanya sesuai dengan Surat Perintah Kerja, maka THL memiliki hak-hak dan juga kewajiban-kewajiban. Adapun hak dan kewajiban THL adalah sebagai berikut:

Hak dari THL adalah:

- 1) Menerima Upah;
- 2) Mendapatkan perjalanan dinas kedalam/keluar daerah sesuai dengan peraturan perundang-undangan;

---

<sup>78</sup> Wawancara dengan Kepala Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Riau, pada tanggal 6 Oktober 2019;

3) Mendapatkan cuti sesuai dengan peraturan perundang-undangan;

Kewajiban dari THL adalah:

1. Setia dan taat kepada Pancasila, Undang-undang Dasar 1945 Negara dan Pemerintah;
2. Mengutamakan kepentingan Negara diatas kepentingan golongan dan diri sendiri;
3. Menjunjung tinggi kehormatan atau martabat Negara dan Pemerintah;
4. Menyimpan rahasia Negara dan rahasia jabatan dengan sebaik-baiknya;
5. Memperhatikan dan melaksanakan segala ketentuan baik langsung yang menyangkut tugas maupun yang berlaku secara umum;
6. Melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab;
7. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan semangat untuk kepentingan Negara;
8. Mentaati segala ketentuan perundang-undangan;
9. Mentaati ketentuan jam kerja;
10. Menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik;
11. Menggunakan dan memelihara barang milik Negara dengan sebaik-baiknya;
12. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat;

Larangan THL:

- 1) Menyalahgunakan wewenang;
- 2) Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain;
- 3) Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewa atau meminjamkan barang-barang, baik bergerak maupun tidak bergerak dokumen atau surat berharga milik Negara secara tidak sah;
- 4) Menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaan;
- 5) Suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani, dan;
- 6) Melakukan suatu tindakan korupsi, kolusi dan nepotisme;

Adapun hak dan kewajiban Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) adalah sebagai berikut:

Hak PPK adalah:

- 1) Mendapatkan laporan hasil pelaksanaan dan penilaian prestasi kerja;
- 2) Memotong pembayaran upah bagi penyedia jasa lainnya yang berhalangan kerja sesuai dengan ketentuan pemotongan upah, dan;
- 3) Memutus perikatan sebelum masa perikatan selesai sesuai dengan ketentuan pemutusan perikatan;

Kewajiban PPK adalah:

- 1) Membayar upah kepada Penyedia Jasa Lainnya;
- 2) Memferifikasi dan memvalidasi data Penyedia Jasa lainnya, dan
- 3) Menyimpan seluruh laporan hasil penilaian prestasi kerja.

Bagi THL yang tidak masuk kerja tanpa keterangan maka akan dikenakan potongan upah dan THL yang cuti terhadap kecelakaan kerja maka akan dikenakan potongan upah progresif .

Adapun pemotongan upah kerja THL disebabkan karena tidak masuk kerja adalah sebesar:

$$1,2 \times \text{jumlah tidak masuk kerja} \times \text{besaran upah.}$$

*bulanan jumlah hari kerja*

Sedangkan ketentuan mengenai pemotongan upah progressif disebabkan THL cuti karena kecelakaan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Bulan kesatu, tidak dilakukan pemotongan;
- 2) Bulan kedua, dikenakan potongan sebesar 25% (dua puluh lima persen) x besaran upah bulan, dan;
- 3) Bulan ketiga, dikenai potongan sebesar 50% (lima puluh persen) x besaran upah bulanan.

Bahwa terhadap pemutusan SPK memutus perikatan sebelum masa perikatan yang tercantum didalam SPK dan SPMK selesai apabila THL melakukan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Tidak mentaati ketentuan, kewajiban dan larangan bagi penyedia jasa lainya;
- 2) Tidak masuk kerja lebih dari 5 (lima) hari kerja tanpa keterangan secara akumulasi selama 1 (satu) bulan;
- 3) Tidak masuk kerja lebih dari 3 (tiga) bulan bagi penyedia jasa lainya yang mengalami kecelakaan kerja;
- 4) Terlambat masuk kerja, pulang cepat dan/ atau meninggalkan tugas/kantor pada jam kerja yang perhitunganya sama dengan tidak masuk 5 (lima) hari Kerja tanpa alasan;
- 5) Melakukan penipuan, pencurian atau penggelapan barang dan/atau barang milik Negara;
- 6) Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan Negara;
- 7) Meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainya didalam maupun luar lingkungan kerja;
- 8) Melakukan perbuatan asusila atau perjudian diluar maupun didalam lingkungan kerja;
- 9) Menyerang, menganiaya, mengancam atau mengintimidasi teman sekerja atau atasan didalam maupun diluar lingkungan kerja;
- 10) Membujuk teman sekerja atau atasan yang bertentangan dengan peraturan;

- 11) Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik Negara yang meimbulkan kerugian Negara;
- 12) Membongkar atau membocorkan rahasia Negara;
- 13) Melakukan tindak pidana yang telah berstatus tersangka;
- 14) Menerima gratifikasi dan atau
- 15) Melakukan praktek kolusi, korupsi dan nepotisme.

Tata cara pemutusan perjanjian kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Penyedia jasa lainnya yang diduga melakukan pelanggaran dipanggil secara tertulis untuk dilakukan pemeriksaan oleh Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan (PPTK) yang bersangkutan;
- 2) Pemanggilan terhadap penyedia jasa lainnya yang diduga melakukan pelanggaran paling lambat 2 (dua) hari setelah adanya laporan/ aduan pelanggaran dilakukan;
- 3) Apabila pada pemanggilan kedua yang bersangkutan tidak hadir maka Penyedia Jasa Lainnya tersebut dapat diputus kontraknya oleh PPK walaupun masa kontraknya belum selesai berdasarkan bukti-bukti yang ada tanpa dilakukan pemeriksaan;
- 4) Hasil pemeriksaan dan wajib dituangkan kedalam Berita Acara Pemeriksaan dan dilaporkan secara berjenjang kepada Kepala PD/UPTmelalui PPK

- 5) PPK dapat menetapkan pemutusan kontrak Penyedia Jasa Lainnya yang melakukan pelanggaran berdasarkan Berita Acara Pemeriksaan dan Rekomendasi dari Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan (PPTK) Penyedia Jasa Lainnya tersebut;
- 6) Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan (PPTK) memverifikasi dan memeriksa kebenaran bukti dan/ atau laporan pelanggaran yang dilakukan oleh Penyedia Jasa Lainnya sesuai dengan tata cara yang diatur didalam Peraturan Gubernur yang mengatur mengenai Penyedia Jasa Lainnya Perorangan.

Dalam hal terjadi sengketa antara THL dengan Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura Dan Perkebunan Provinsi Riau akibat Perjanjian Kerja atau Surat Perintah kerja, maka perselisihan terlebih dahulu diupayakan penyelesaiannya dilakukan dengan cara damai, dan jika perselisihan tidak dapat dilakukan secara musyawarah maka perselisihan antara THL dengan PPK akan diselesaikan melalui Pengadilan Negeri Pekanbaru.

**B. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Harian Lepas di Lingkungan Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura dan Perkebunan Propinsi Riau.**

Surat Perintah Kerja terhadap Tenaga Harian Lepas (THL) pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Riau, secara yuridis merupakan bentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), sebab para THL dipekerjakan dengan sistem kontrak untuk jangka waktu tertentu dan selesainya suatu pekerjaan.

Berdasarkan peraturan Perundang-undangan yang ada, pelaksanaan pekerjaan melalui sistem kontrak atau dalam istilah hukumnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) bukanlah hal yang dilarang dan boleh dilakukan. Namun dalam prakteknya secara umum terdapatnya ketidakadilan yang di alami para pekerja juga tidak terkecuali hal tersebut juga terjadi pada para Tenaga harian lepas (THL), karena terkait dengan masalah perlindungan hukum yang diterima oleh para THL yang memakai sistem kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut.

THL juga memiliki hak asasi manusia dimana merupakan hak kodrati yang di miliki oleh setiap manusia dan hak yang melekat seumur hidup dan tidak dapat di ganggu gugat oleh siapapun dan hak ini berisi kesamaan atau keselarasan tanpa membeda-bedakan suku, golongan, keturunan, jabatan lain sebagainya antara setiap manusia yang pada hakikatnya adalah sama-sama ciptaan Tuhan.<sup>79</sup>

Mereka yang bekerja dengan sistem kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), pada dasarnya telah dilindungi oleh aturan Perundang-undangan, hanya saja dalam penerapannya tidak semua yang dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang ada tersebut, karena Pada prinsipnya Peraturan Perundang-undang memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya hubungan

---

<sup>79</sup> Prof. Dr. Thamrin, SH., M.Hum, *Penegakan HAM Tenaga Indonesia, Pekanbaru*, 2019, hlm. 23

kerja yang harmonis antara pekerja dengan Pemberi Kerja tanpa disertai adanya tekanan-tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak pekerja.

Untuk lebih jelasnya berikut penulis akan kemukakan beberapa perlindungan terhadap Tenaga Harian Lepas (THL) pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Riau, sebagaimana telah diatur dalam Peraturan Perundang-undangan, yaitu :

#### 1. Perjanjian Kerja.

Menurut Abdul Kadir Muhammad, perjanjian adalah suatu persetujuan dengan mana dua orang pihak atau lebih mengikatkan diri untuk melaksanakan suatu hal dalam lapangan harta kekayaan.<sup>80</sup> Sedangkan pengertian umum dari perjanjian kerja ini tercantum dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1601 huruf a, disebutkan persetujuan perburuhan adalah suatu persetujuan dengan mana pihak ke satu, buruh, mengikatkan diri untuk di bawah pimpinan pihak lain, majikan, untuk waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.<sup>81</sup>

Perjanjian kerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003 Pasal 1 Angka 14 adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para

---

<sup>80</sup> Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000, hal. 225;

<sup>81</sup> Zainal Asikin, dkk. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2004, hal. 269;

pihak.<sup>82</sup> Unsur utama yang terkandung berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni:

- a) Perjanjian;
- b) Antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja;
- c) Memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.<sup>83</sup> perjanjian kerja dirumah dan perjanjian kerja borongan biasanya masuk dalam jenis perjanjian tidak tertulis, hal ini biasanya hanya atas dasar saling percaya, tanpa ada hitam diatas putih. Namun, berbeda dengan perjanjian kerja waktu tertentu harus dibuatkan secara tertulis<sup>84</sup> dengan Tujuan untuk memberikan kepastian hukum bagi para pihak, sehingga menjamin kepastian hak dan kewajiban terpenuhi. Selain itu juga hal ini dimaksudkan untuk menghindari jika terjadi perselisihan dimasa yang akan datang, maka akta perjanjian Kerja yang dibuat akan sangat membantu dalam proses pembuktian.

Perjanjian kerja tersebut harus dibuat dalam huruf latin, karena PKWT yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin berubah menjadi PKWTT sejak ada hubungan kerja.<sup>85</sup> Segala hal dan atau biaya pelaksanaan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha.<sup>86</sup>

---

<sup>82</sup> Tim Redaksi Pustaka Yustisia, *Pedoman Terbaru Outsourcing dan Kontrak Kerja: Peraturan 2012 Tentang Outsourcing dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu* , Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2012, hal. 76;

<sup>83</sup>Undang undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 51 ayat (1)

<sup>84</sup>Undang undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 57 ayat (1)

<sup>85</sup>Pasal 15 ayat 1, Keputusan Menteri Tenaga kerja Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004;

<sup>86</sup>Pasal 53, Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 100/MEN/VI/2004;

Isi perjanjian kerja merupakan inti dari perjanjian kerja. Ini berkaitan dengan pekerjaan yang diperjanjikan. Adakalanya isi perjanjian kerja ini dirinci dalam perjanjian, tetapi sering juga hanya dicantumkan pokok-pokoknya saja. Isi perjanjian kerja sebagaimana isi perjanjian pada umumnya, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang undangan, kesusilaan dan ketertiban umum.

Isi perjanjian kerja merupakan pokok persoalan, tegasnya pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan dalam Undang-undang yang sifatnya memaksa atau dalam undang-undang tentang ketertiban umum atau dengan tata susila masyarakat, sehingga secara positif isi perjanjian kerja adalah dengan sendirinya merupakan kewajiban-kewajiban dan hak-hak buruh serta kewajiban kewajiban dan hak-hak majikan, yang berpangkal pada melakukan pekerjaan dan pembayaran upah, acap kali kewajiban pihak yang satu tersimpul dalam pihak lainnya dan hak pihak yang satu tersimpul dalam kewajiban pihak lainnya, dan menimbulkan hubungan kerja, dimana hubungan kerja ini terjadi setelah adanya suatu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha. Jadi berlainan dengan perjanjian perburuhan yang tidak menimbulkan hak dan kewajiban untuk melakukan pekerjaan, tetapi memuat syarat-syarat tentang perburuhan. Bekerja pada pihak lainnya, menunjukkan bahwa pada umumnya hubungan itu sifatnya ialah bekerja di bawah pimpinan pihak lainnya.

Perjanjian kerja pada dasarnya memuat pula ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja itu, yaitu hak dan kewajiban buruh serta hak dan kewajiban majikan.

Perjanjian kerja merupakan awal terjadinya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha. Perjanjian kerja biasanya telah disediakan secara sepihak oleh perusahaan yang akan mempekerjakan pekerja/buruh tersebut, dimana isi dari perjanjian kerja tersebut sudah dibuat secara sepihak oleh perusahaan dan pihak pekerja/buruh hanya tinggal menandatangani saja sebagai bentuk menyetujuinya atau dapat menolak perjanjian kerja tersebut.

Berhubung isi perjanjian kerja telah dibuat terlebih dahulu secara sepihak oleh perusahaan, maka biasanya isinya cenderung berat sebelah dan lebih memberikan keuntungan kepada pengusaha, dan pekerja/buruh berada dalam posisi yang dirugikan. Seharusnya pembuatan perjanjian kerja didasarkan kepada asas kebebasan berkontrak, namun pada kenyataannya para pekerja tidak akan berani meminta perusahaan untuk merubah klausul tersebut yang jelas merugikan pekerja, karena takut tidak akan diterima sebagai pekerja/buruh di perusahaan tersebut.

Dalam kontek Perjanjian kerja ini, Tenaga harian Lepas (THL) di Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan perkebunan Provinsi Riau dalam melakukan pekerjaannya justru tidak memiliki Surat Perjanjian kerja sebagaimana yang diamanahkan oleh aturan Perundang-undangan. Perjanjian Kerja antara THL dengan Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan

perkebunan Provinsi Riau hanya tertuang secara implisit dalam Surat Perintah Kerja (SPK).

Berdasarkan wawancara penulis dengan beberapa orang THL, disebutkan bahwa mereka tidak pernah mendapat Surat Perjanjian Kerja tersebut, kecuali hanya Surat Perintah Kerja saja. Dengan tidak adanya Perjanjian Kerja antara THL dengan Dinas, hal tersebut merupakan penyimpangan karena bertentangan dengan asas hukum perjanjian itu sendiri yaitu asas kebebasan berkontrak dan akan sangat merugikan THL karena sehingga Perlindungan Hukum terhadap THL atas kebebasan berkontrak dalam praktek hanya isapan jempol saja.

Jika ditinjau terdapat beberapa perbedaan dan juga persamaan antara Perjanjian Kerja (PKWT) dengan Surat Perintah Kerja. Surat Perintah Kerja (SPK) bagi THL yang pada intinya berisi sebagai berikut;

- a) Identitas para pihak;
- b) Keterangan mengenai jabatan;
- c) Upah dan tunjangan;
- d) Waktu dimulainya perjanjian dan berakhirnya perjanjian kerja;
- e) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban para pihak;
- f) Tempat dan tanggal perjanjian yang dibuat;

Adapun perjanjian kerja pada intinya berisi sebagai berikut;

- a) Identitas para pihak;
- b) *Adanya kata sepakat;*

- c) Keterangan mengenai jabatan;
- d) Upah dan tunjangan;
- e) Waktu dimulainya perjanjian dan berakhirnya perjanjian kerja;
- f) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban para pihak;
- g) Tempat dan tanggal perjanjian yang dibuat.
- h) ***Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja waktu tertentu.***

Surat Perintah Kerja (SPK) merupakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), karena adanya pembatasan waktu kontrak kerja terhadap pekerja/karyawan. Namun yang membedakan disini adalah tentang adanya kesepakatan yang terjadi diantara kedua belah pihak dan kesepakatan tersebut ditanda-tangani oleh masing-masing pihak. Pada umumnya Perjanjian Kerja harus berisi “kesepakatan” yang terjadi diantara kedua belah pihak, dan Perjanjian Kerja tersebut ditanda tangani oleh masing-masing pihak, sedang pada SPK tidak ada kausula Pasal tentang adanya kesepakatan. Dalam SPK tidak dikenal istilah THL kecuali hanya menyebutkan istilah “***Penyedia Jasa Lainnya.***”

Menurut undang-undang jangka waktu yang paling lama dalam PKWT yaitu dua tahun, dan dapat diperpanjang sebanyak satu kali selama satu tahun. Hal ini sesuai dengan isi pasal 59 ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa, PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu paling lama 1

tahun. Artinya apabila Pemberi Kerja setelah dua kali melakukan perpanjangan kontrak, apabila kontrak masih terus dilanjutkan maka, status Pekerja otomatis akan menjadi PKWTT atau menjadi karyawan tetap, sedangkan THL walaupun perpanjangan tetap terus dilakukan oleh Dinas, status THL tidak akan pernah berubah menjadi ASN.<sup>87</sup>

Menurut Bapak Ir. Ferry HC Erna putra, M, Si yang menjadi alasan pihak Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Riau untuk melakukan perpanjangan kontrak kerja terhadap THL karena tidak selesainya pekerjaan yang masih membutuhkan tenaga kerja.<sup>88</sup>

Dalam undang-undang Ketenagakerjaan mengatur Peralihan PKWT ke PKWTT disebabkan karena masa atau jangka waktu yang ditentukan oleh undang-undang sudah berakhir, maka harus dibuat suatu perjanjian kerja baru yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tidak tertentu (PKWTT), dan bukan lagi Perjanjian kerja Waktu Tertentu (PKWT). Sedangkan THL yang pekerjaannya didasari oleh SPK tidak otomatis menjadi ASN atau calon ASN apabila pekerja telah habis masa kerjanya dan walaupun kemudian diperpanjang lagi masa kontraknya.

Selain perpanjangan SPK, yang menjadi permasalahan disini adalah mengenai jenis pekerjaan yang diperjanjikan dalam SPK yang tidak sesuai

---

<sup>87</sup> Wawancara dengan Kepala Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Riau, pada tanggal 6 Oktober 2019;

<sup>88</sup> Wawancara dengan Kepala Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Riau, pada tanggal 6 Oktober 2019;

lagi dengan isi Pasal 59 ayat 1 Undang-undang Ketenaga Kerjaan yaitu; perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, seperti;

- a) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c) Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.<sup>89</sup>

Pasal 59 ayat (1) di atas terlihat, bahwa pekerjaan yang boleh dilakukan terhadap pekerja/buruh dengan memakai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanyalah sebagaimana diterangkan dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di atas. Apabila dalam pelaksanaannya, pengusaha yang memakai pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak mematuhi ketentuan yang diatur dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut, terdapat sanksi yang akan diterima oleh pengusaha yang juga merupakan salah satu bentuk perlindungan yang diberikan oleh Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 59 ayat yang

---

<sup>89</sup> Himpunan peraturan perundang undangan ketenagakerjaan

berbunyi: Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6), maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Terhadap pekerjaan yang hanya boleh dilakukan oleh pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, diatur lebih lanjut dalam peraturan pelaksanaan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu berupa Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Pada prinsipnya perlindungan terhadap pekerjaan bagi pekerja/buruh yang dipekerjakan memakai sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang diberikan oleh Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah sangat baik atau sangat terlindungi, dimana para pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) jika disuruh melakukan pekerjaan yang bukannya pekerjaan mereka, yaitu sebagai mana diatur dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka status mereka demi hukum atau oleh hukum bukan lagi menjadi pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) namun telah berubah statusnya menjadi pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), yang maknanya dianggap sebagai karyawan/pekerja tetap.

Terhadap beberapa hal tersebut diatas, berdasarkan penelitian yang penulis lakukan banyak terjadi penyimpangan dalam pelaksanaannya. Penyimpangan tersebut salah satunya adalah tidak jelasnya jenis pekerjaan yang sebenarnya harus dilakukan oleh pekerja/buruh.

Beberapa Surat Perintah Kerja bagi untuk THL yang Penulis dapatkan, terdapat beberapa jenis pekerjaan yang justru merupakan pekerjaan-pekerjaan yang sifatnya dan jenisnya tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 59 ayat 1 UU ketenagakerjaan tersebut, karena pekerjaan yang dikerjakan oleh THL justru adalah jenis kerja yang biasa dikerjakan oleh Pekerja tetap atau ASN.

Bapak Ir. Ferry HC Erna putra,M,Si mengatakan: “Bahwa dalam penerapan sistem perjanjian THL pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan ada beberapa pekerjaan yang bersifat tetap yang seharusnya menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dibuat dalam bentuk Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT).”<sup>90</sup>

## **2. Waktu Kerja dan Waktu Istirahat**

Dalam paragraph 4, bagian kesatu Bab X, Undang-undang Ketenagakerjaan diatur tentang waktu istirahat dan cuti serta hari libur resmi dengan ketentuan sebagai berikut:

---

<sup>90</sup> Wawancara dengan Kepala Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Riau, pada tanggal 6 Oktober 2019;

- a) Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama empat jam terus-menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja.
- b) Istirahat mingguan satu hari untuk enam hari kerja seminggu, atau dua hari untuk lima hari kerja dalam seminggu;
- c) Cuti tahunan, sekurang-kurangnya dua belas hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama dua belas bulan secara terus-menerus.<sup>91</sup>
- d) Istirahat panjang sekurang-kurangnya dua bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing satu bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama enam tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam dua tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja enam tahun.
- e) Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya. Maksudnya, menyediakan tempat untuk melaksanakan ibadah yang memungkinkan pekerja/buruh dapat melaksanakan ibadahnya secara baik, sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan.

---

<sup>91</sup> F.X. Djumaldji, *Perjanjian Kerja* Sinar Cakrawala, Jakarta, 2006, hlm.34

- f) Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasa sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.
- g) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama satu setengah bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan satu setengah bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. Lamanya istirahat dapat diperpanjang berdasarkan surat keterangan dokter kandungan atau bidan, baik sebelum maupun sesudah melahirkan.
- h) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat satu setengah bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.<sup>92</sup>
- i) Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja. Maksudnya, lamanya waktu yang diberikan kepada pekerja/buruh perempuan untuk menyusui bayinya dengan memperhatikan tersedianya tempat yang sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan yang diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Pekerja tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi. Akan tetapi, pengusaha dapat mempekerjakan pekerja untuk bekerja pada hari-hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau

---

<sup>92</sup> *Ibid.*, hal. 35

dijalankan secara terus-menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesempatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Hal ini untuk melayani kepentingan dan kesejahteraan umum. Di samping itu, pekerjaan yang karena sifat dan jenis pekerjaannya tidak memungkinkan pekerjaan itu dihentikan.

### 3. **Perlindungan Terhadap Upah Tenaga Harian Lepas (THL).**

Salah satu masalah yang tidak pernah selesai di perdebatkan, baik oleh pekerja dan majikan maupun oleh pemerintah sendiri, baik pada tingkat nasional maupun pada tingkat daerah. Hal yang perlu diperhatikan semua pihak karena upah dapat berdampak berbagai kepentingan dan jika pekerja tidak mendapatkan upah secara adil dan wajar maka hal ini akan berpengaruh bagi kehidupan pekerja dan keluarganya serta seluruh masyarakat.<sup>93</sup>

Seperti diketahui, tujuan orang bekerja adalah untuk mendapatkan penghasilan atau upah guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan demikian pengupahan merupakan aspek yang sangat penting dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh. Mengingat pentingnya peran upah terhadap perlindungan pekerja/buruh, maka hal ini secara tegas diamanatkan dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Dan dalam Penjelasan dari Pasal 88 ayat (1) Undang-undang

---

<sup>93</sup> Thamrin S, Lidia Febrianti & S. Parman, *Op.cit.*, hal 159

Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diterangkan, bahwa yang dimaksud dengan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua.

Upah merupakan hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.<sup>94</sup>

Penetapan upah minimum disamping harus memberikan manfaat bagi perbaikan taraf hidup pekerja dan keluarganya (terutama yang menerima upah rendah) dapat memenuhi hidup yang layak. Sebab tingkat upah yang terlalu rendah dapat mengakibatkan menurunnya semangat kerja yang akhirnya menghambat produktivitas kerja dan prestasi kerja yang pada gilirannya berpengaruh pada peningkatan produksi dan kelangsungan usaha.<sup>95</sup> Dalam penetapan upah tersebut tidak boleh ada diskriminasi antara pekerja/buruh laki-laki dan perempuan.<sup>96</sup>

---

<sup>94</sup> Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

<sup>95</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta, Sinar Grafika, 2014, hal. 102

<sup>96</sup> Untuk pekerjaan yang sama nilainya sebagaimana dimaksud dalam Konvensi 100 yang diratifikasi berdasarkan Undang-Undang No. 80 Tahun 1957 (Lembaran Negara No. 171 Tahun 1957).

Tujuan pemerintah mengatur upah dan pengupahan pekerja/buruh adalah untuk melindungi pekerja dari kesewenang-wenangan pengusaha/ majikan dalam pemberian upah. setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pekerja menerima upah dari pemberi kerja dan dilindungi undang-undang. Peran pemerintah dalam hal ini adalah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh agar dapat memenuhi kebutuhan hidup pekerja maupun keluarganya.<sup>97</sup>

Dalam hal ini Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan perkebunan Provinsi Riau memiliki kewajiban untuk memberikan upah sebagaimana mestinya kepada Tenaga harian Lepas (THL). Dalam pemberian upah pada Dinas terhadap pekerja Tenaga Harian Lepas tidaklah dibedakan menurut volume pekerjaannya.<sup>98</sup>

Pasal 91 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, menyatakan bahwa pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku. Namun, demikian upah yang dibayarkan kepada THL oleh Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Riau upahnya masih

---

<sup>97</sup> Thamrin S, *Peranan Dewan Pengupahan Terhadap Penetapan Upah Minimum*, Jurnal Hukum UIR, hal 40

<sup>98</sup> Wawancara dengan Bandahara Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Riau, tanggal 20 Oktober 2019

di bawah UMR/UMK Propinsi Riau, padahal UMK wilayah Riau tahun 2019 sebesar Rp 2.750.000,- (dua juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah).<sup>99</sup>

Mengenai upah THL masih dibawah UMR/UMR, Bapak Ir. Ferry HC Erna Putra M,Si mengatakan bahwa: *“Kekurangan upah UMR pada Dinas ditutupi dengan adanya baju seragam, dapat fasilitas Negara, dapat honor perjalanan dinas, alat tulis kantor ditanggung bersama, jika diakumulasikan fasilitas yang diterima dan dijumlahkan dengan honor yang ada maka jumlahnya lebih besar dari UMR/UMK itu sendiri.”*

Menurut Penelitian Dewan Pengupahan Nasional, upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dikerjakan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi dan penerima kerja. Jadi, upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan.<sup>100</sup>

---

<sup>99</sup> Wawancara dengan Bandahara Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Riau, tanggal 20 Oktober 2019

<sup>100</sup> Thamrin S, *Analisis Hukum Terhadap Penetapan Upah Minimum Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan*, Jurnal Hukum UIR, hlm.63

Dalam Surat Perintah kerja untuk THL tentang jam kerja disebutkan bahwa: “Penyedia jasa lainnya bekerja lebih dari jam kerja yang telah ditetapkan, maka kelebihan jam kerja dimaksud tidak diperhitungkan sebagai kelebihan jam kerja dan/atau lembur”. Hal ini berarti THL yang bekerja lembur tidak mendapat bonus insentif atas pekerjaan lembur yang telah dilakukannya.

Berdasarkan wawancara dengan Fithrianti, SE selaku bendahara Dinas Pertanian, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Riau mengatakan: “THL yang mendapat perintah kerja lembur dan tidak melaksanakan pekerjaan tersebut, maka tindakan THL tersebut dapat menjadi pertimbangan bagi pimpinan dalam memperpanjang kontrak kerja THL tersebut ditahun berikutnya.”<sup>101</sup>

Mengenai upah atas uang lembur bagi pekerja diatur dalam Pasal 88 ayat (3) butir b Undang-undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa:

- (1) *Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.*
- (2) *Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.*
- (3) *Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi:*
  - a. *upah minimum;*
  - b. *upah kerja lembur;*
  - c. *upah tidak masuk kerja karena berhalangan;*

---

Wawancara dengan Bandahara Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Riau, tanggal 20 Oktober 2019<sup>101</sup>

Bahwa prinsip pengupahan yang dipakai oleh Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah Hak menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja.<sup>102</sup> Ketentuan tersebut lebih lanjut tentang upah minimum diatur dalam Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999 tentang Upah Minimum, yang dimaksud dengan upah minimum adalah upah bulanan yang terendah, terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap.<sup>103</sup>

Pada Pasal 6 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per- 01/Men/1999 diterangkan, bahwa dalam menetapkan upah minimum haruslah mempertimbangkan:

- a) Kebutuhan hidup minimum;
- b) Indeks harga konsumen;
- c) Kemampuan, perkembangan dan kelangsungan perusahaan;
- d) Upah pada umumnya berlaku di daerah tertentu dan antar daerah;
- e) Kondisi pasar kerja;
- f) Tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan perkapita.<sup>104</sup>

Berdasarkan semua keterangan yang telah dikemukakan di atas terlihat, bahwa jika dilihat terhadap pengaturan yang ada, perlindungan yang diberikan terhadap semua pekerja dalam hal pengaturan pengupahan adalah

---

<sup>102</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika Jakarta, 2014,hal. 127;

<sup>103</sup> Ibid hal. 373;

<sup>104</sup> Ibid,hal 375

sama. Walau pada menurut undang-undang, dalam pemberian upah bagi pekerja dalam sistem perjanjian PKWT dan PKWTT sama, namun pada penerapannya, ada suatu perbedaan yang mencolok dalam pemberian upah, yaitu pekerja yang melakukan perjanjian PKWT memiliki keterbatasan dalam struktur dan skala upah.

Dasar dari penyusunan struktur skala upah pada umumnya disusun berdasarkan analisis jabatan, uraian jabatan, dan evaluasi jabatan. Data yang digunakan untuk meleakukan analisa, uraian dan evaluasi jabatan berupa bidang usaha dari perusahaan yang bersangkutan, tingkat teknologi yang digunakan, struktur organisasi, serta manajemen perusahaan. Karena hanya menjalankan tugas berdasarkan waktu tidak tertentu (musiman), bersifat sementara, dan hanya mengerjakan pekerjaan yang bersifat pelengkap, tentu saja perusahaan berhak untuk membatasi struktur dan skala pengupahan bagi pekerja dalam perjanjian PKWT. Logikanya, pekerja kontrak hanya bekerja maksimum tiga tahun, padahal peninjauan struktur dan skala upah yang dilakukan perusahaan dilakukan secara berkala, misalnya satu tahun sekali atau tiga tahun sekali, sehingga pemakaian struktur dan skala jabatan berdasarkan lamanya masa kerja tidak dapat diperhitungkan bagi pekerja. Selain itu, pekerjaan yang dilakukan adalah pekerjaan yang bersifat pelengkap, sehingga bobot pekerjaan tentu saja berbeda dengan pekerjaan inti yang dilakukan oleh pekerja tetap.

Perlindungan terhadap upah THL harus lebih menjadi perhatian pemerintah, apalagi di tengah beban ekonomi yang ada sekarang ini, dimana kenaikan laju inflasi yang ada semakin menekan nilai riil dari upah yang diterima oleh THL. Sehingga diperlukan intervensi yang nyata dari pemerintah untuk membantu meningkatkan kesejahteraan THL.<sup>105</sup>

#### 4. **Perlindungan hukum Atas Tunjangan Hari Raya THL.**

Tunjangan adalah suplemen terhadap upah atau gaji pokok dalam tiga fungsi, yaitu berkaitan dengan pelaksanaan tugas, dalam rangka fungsi sosial, dan sebagai insentif. Tunjangan yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas adalah tunjangan jabatan, baik jabatan struktural maupun jabatan fungsional. Sesuai dengan keahlian khusus yang dituntut untuk pelaksanaan tugas dalam jabatan tertentu, dapat diberikan tunjangan fungsional, misalnya pengawas mutu produk, ahli campuran kimia, dan lain-lain.

Pasal 3 ayat (1) Peraturan Menakertrans No. PER-04/Men/1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi pekerja/buruh di perusahaan, pekerja yang memiliki masa kerja lebih dari 12 bulan berhak atas THR satu bulan gaji. Pekerja/buruh yang belum genap atau lebih dari 12 bulan, dihitung masa kerja dibagi 12 dikali satu bulan gaji. Kemudian pada Pasal 2 disebutkan, gaji yang

---

<sup>105</sup> Wawancara dengan Bandahara Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Riau, tanggal 20 Oktober 2019;

dimaksud adalah gaji pokok ditambah tunjangan-tunjangan tetap. Artinya, pekerja/buruh berhak atas THR sebesar satu bulan gaji plus tunjangan.

Berdasarkan data yang diperoleh di lapangan para THL tidak mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR) walaupun dalam bentuk pakaian dan makanan mereka tidak mendapatkannya. Bahwa THL tidak pernah menerapkan dan memberikan tunjangan kepada pekerja dalam bentuk apapun. Walaupun pekerja tersebut sudah mengabdikan beberapa tahun, namun tidak pernah diberi tunjangan. Menurut Bapak Ir. Ferry HC Erna Putra, M.Si THL tidak diberi THR karena. “tidak ada anggaran yang dipruntukkan untuk itu.<sup>106</sup> padahal setiap buruh yang bekerja lebih dari satu tahun atau minimal satu tahun bekerja itu wajib mendapatkan tunjangan sebesar satu bulan gaji dan diberikan setiap satu tahun sekali. Jika tidak bisa memberi tunjangan dengan uang, maka tunjangan bisa diganti dengan kebutuhan pokok atau sembako yang nantinya akan lebih berguna untuk kebutuhan sehari-hari para pekerja.<sup>107</sup>

## **5. Jaminan Kecelakaan Kerja**

Kecelakaan kerja merupakan kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja termasuk sakit yang diakibatkan karena kerja. Jaminan kecelakaan kerja

---

<sup>106</sup> Wawancara dengan Kepala Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Riau, tanggal 9 Oktober 2019.

<sup>107</sup> Peraturan Menteri Tenaga Kerja R.I No. PER-04/MEN/1994 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja di Perusahaan;

memberikan kompensasi untuk perawatan medis, rehabilitas cacat, pengganti upah sementara tidak mampu bekerja, santunan cacat baik sebagian maupun total dan santunan kematian. Kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah ke tempat kerja dan kembali ke rumah. Oleh karena itu, jaminannya termasuk perawatan dan santunan akibat kecelakaan di jalan raya yang frekuensi dan intensitasnya semakin tinggi.

Contohnya saja jika seorang Tenaga harian lepas mendapat tugas diluar atau dalam kota, dalam perjalanan THL tersebut mengalami kecelakaan mendapat luka yang serius, Dalam hal ini, tentu Dinas tidak bisa lepas dari pertanggungjawaban atas tugas perjalanan dinas THL tersebut, oleh sebab itu maka perlu adanya jaminan kecelakaan kerja dan pemeliharaan kesehatan. Jaminan kecelakaan kerja memberikan *kompensasi* untuk perawatan medis, rehabilitas cacat, pengganti upah sementara tidak mampu bekerja, santunan cacat baik sebagian maupun keseluruhan.

Kecelakaan kerja merupakan risiko yang sering kali dihadapi oleh tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilan yang diakibatkan oleh adanya risiko-risiko sosial, seperti kematian atau cacat karena kecelakaan kerja, baik fisik ataupun mental, maka diperlukan adanya jaminan kecelakaan kerja. Kesehatan dan keselamatan tenaga kerja merupakan tanggung jawab Pemberi Kerja, sehingga Pemberi Kerja memiliki kewajiban untuk membayar iuran jaminan kecelakaan kerja yang berkisar antara 0,24%-1,74% sesuai dengan kelompok jenis usaha.

Dalam SPK Dinas menurut Ibu Ir. Yuliatmi,MP<sup>108</sup> “Jika terjadi kecelakaan kerja atas THL, baik diluar maupun didalam lingkungan kerja, maka Dinas tidak bertanggung jawab atas biaya pengobatan dan perawatan tetapi menjadi tanggung jawab pekerja sendiri, karena Dinas tidak memiliki anggaran untuk itu, yang dapat dilakukan Dinas hanyalah memberikan santunan/saku hati kepada THL yang mengalami kecelakaan tersebut.”

#### **6. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek)**

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, pengertian jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh pekerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.<sup>109</sup> Semua bentuk manfaat yang diberikan melalui program Jamsostek kepada pekerja hanya terbatas pada pemenuhan kebutuhan manusia yang bersifat dasar dan minimal untuk menjaga harkat dan martabatnya. Sistem Jamsostek belum diterapkan untuk terhadap THL Padahal Jamsostek sangat penting bagi seluruh pekerja. Program jaminan sosial tenaga kerja juga mempunyai beberapa aspek antara lain:

---

<sup>108</sup> Wawancara dengan Sekretaris Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Riau, tanggal 20 Oktober 2019;

<sup>109</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009

- a) Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya;
- b) Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempatnya bekerja.

Jamsostek memberikan hak dan membebani kewajiban secara pasti bagi pengusaha dan tenaga kerja berdasarkan Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, berupa santunan tunai dan pelayanan medis, sedangkan kewajiban peserta adalah tertib administrasi dan membayar iuran.<sup>110</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Jamsostek dimaksudkan untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja terhadap risiko sosial-ekonomi yang menimpa tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan baik berupa kecelakaan kerja, sakit, hari tua, maupun meninggal dunia.<sup>111</sup>

## **7. Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu program yang dibuat bagi pekerja/buruh maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan (preventif) bagi timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi

---

<sup>110</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

<sup>111</sup> Peraturan Pemerintah R.I No. 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja

menimbulkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja, dan tindakan antisipatif bila terjadi hal demikian.<sup>112</sup>

Agar program K3 dapat terlaksana adalah dengan adanya suatu komite K3 yang bertindak sebagai penilai efektivitas dan efisiensi program bahkan melaksanakan investigasi bila terjadi kecelakaan kerja untuk dan atas nama pekerja/buruh yang terkena musibah kecelakaan kerja. Apabila terjadi hal demikian, maka yang harus diperhatikan adalah sebagai berikut.

- a) Lingkungan kerja terjadinya kecelakaan.
- b) Pelatihan, instruksi, informasi, dan pengawasan kecelakaan kerja.
- c) Kemungkinan risiko yang timbul dari kecelakaan kerja.
- d) Perawatan bagi korban kecelakaan kerja dan perawatan peralatan sebagai upaya pencegahan kecelakaan kerja yang telah dilakukan;
- e) Perlindungan bagi pekerja lain sebagai tindakan preventif.
- f) Aturan bila terjadi pelanggaran (sanksi).
- g) Pemeriksaan atas kecelakaan yang timbul di area kerja.
- h) Pengaturan pekerja/buruh setelah terjadi kecelakaan kerja.
- i) Memeriksa proses investigasi dan membuat laporan kecelakaan kepada pihak yang berwenang.
- j) Membuat satuan kerja yang terdiri atas orang yang berkompeten dalam penanganan kecelakaan di area terjadi kecelakaan kerja.<sup>113</sup>

---

<sup>112</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan, Sinaar Grafika*, Jakarta, 2009, hlm. 170

<sup>113</sup> *Ibid*, hal. 172

Berdasarkan paparan data, bahwa jaminan keselamatan dan kesehatan kerja (k3) belum diterapkan di Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Propinsi Riau. Tenaga harian lepas mendapat pelayanan kesehatan tetapi seluruh biaya perobatan ditanggung oleh pekerja tersebut dengan cara memotong gaji/upah kerja tiap bulannya sampai biaya berobat lunas. Tenaga Harian Lepas tersebut tidak mendapat pemeliharaan kesehatan yang penuh sesuai dengan aturan yang ada.<sup>114</sup>

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, hal tersebut tentunya menyalahi aturan, karena Setiap pekerja yang menderita sakit selama masa bekerja, tidak terlepas dengan waktu tertentu atau tidak tertentu, berhak memperoleh biaya pengobatan, biaya rehabilitasi, biaya pengangkutan dari tempat kerja ke rumah sakit dan dari rumah sakit atau tempat kerja ke rumahnya, serta santuan bila pekerja yang bersangkutan sementara tidak mampu bekerja. Pelayanan jaminan pemeliharaan kesehatan diberikan kepada pekerja dan anggota keluarganya maksimum dengan tiga orang anak.

Pemeliharaan kesehatan ini meliputi pelayanan medis dan pemberian obat-obatan bagi pekerja dan bagi anggota keluarganya yang menderita sakit, misalnya dalam bentuk rawat jalan, rawat inap, obat-obatan, dan penunjang *diagnostik* termasuk pemeriksaan kehamilan dan perawatan persalinan.

---

<sup>114</sup> Wawancara dengan Bapak Kepala Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Riau.

Di samping pelayanan yang bersifat umum tersebut, terdapat juga pelayanan khusus yang hanya diberikan kepada anggota keluarganya, antara lain pelayanan kaca mata, gigi palsu, alat bantu dengar, kaki atau tangan palsu, dan mata palsu.

Tetapi, jaminan pemeliharaan kesehatan diatas tidak dialami oleh Tenaga harian lepas. Seharusnya, pihak Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Riau, lebih memperhatikan hal tersebut, apalagi pekerjaan yang dilakukan oleh Tenaga Harian Lepas tersebut memerlukan tenaga dan kesehatan yang baik.

#### **8. Jaminan Hari Tua**

Hari tua adalah umur pada saat produktivitas pekerja telah dianggap menurun, sehingga perlu diganti dengan pekerja yang lebih muda, termasuk yang mengalami cacat tetap atau total dan hal ini dianggap sebagai hari tua dini. Jaminan hari tua merupakan perlindungan yang bersifat dasar bagi tenaga kerja yang bertujuan untuk menjamin adanya keamanan dan kepastian terhadap risiko sosial ekonomi. Jaminan hari tua merupakan perlindungan bagi pekerja dan keluarganya yang telah mencapai usia tua dan telah berhenti bekerja, Tenaga harian lepas tidak mendapat jaminan ini, hal tersebut dikarenakan masa kerja mereka yang sudah ditentukan. Jaminan hari tua ini hanya diberikan kepada ASN yang sudah pensiun.

Melihat dari perlindungan yang telah dibahas, dapat terlihat bahwa pelaksanaan perlindungan terhadap THL, jika dilakukan sesuai dengan aturan yang

ada, sudah terdapat perlindungan yang memadai terhadap THL. Hanya saja dalam pelaksanaannya masih terdapat berbagai halangan yang disebabkan oleh ketidakjelasan aturan tentang penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu terhadap THL.



## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

1. Pelaksanaan Perjanjian Kerja terhadap Tenaga Harian Lepas di Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Riau didasari Surat Perintah Kerja (SPK) bukan dalam bentuk perjanjian Kerja sebagaimana yang diatur dalam Perundang-undangan tentang Ketenagakerjaan. Surat Perintah Kerja tersebut merupakan satu-satunya aturan kerja yang tertulis untuk Tenaga Kerja Lepas dan Pejabat Pembuat Komitmen di Lingkungan Dinas Tanaman Pangan Dan Perkebunan Provinsi Riau, yang pada boksnya berisi klausul-klausul tentang: Ruang Lingkup Pekerjaan, Hukum yang berlaku, Kedudukan, Harga/Upah, Jadwal, Uraian Tugas, Hak dan kewajiban Pejabat Pembuat Komitmen (PPK), Hak dan Kewajiban THL, Larangan, Jam kerja, Pakaian kerja, Pemotongan upah, Pemutusan SPK, Force majeure, dan Penyelesaian sengketa.
2. Perlindungan hukum terhadap Tenaga Harian Lepas (THL) di lingkungan Dinas Tanaman Pangan dan Perkebunan Provinsi Riau, masih jauh dari yang diharapkan sebagaimana yang diamanahkan/diatur dalam aturan Perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan. Nasib THL semakin tidak jelas keadaan tersebut dapat dilihat dari bentuk perlindungan hukumnya, yang mencakup masalah baik dari segi

perjanjian kerja, penetapan upah minimum yang masih dibawah UMP/UMR, tidak adanya jaminan sosial, tunjangan hari raya, jaminan kecelakaan kerja, jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek), keselamatan dan kesehatan kerja dan tidak adanya jaminan Hari Tua bagi para THL. Ketidakjelasan status hukum dan juga aturan-aturan yang mengatur THL menyebabkan Perlindungan hukum terhadap THL menjadi abu-abu. Jika terjadi sengketa juga akan timbul masalah ke pengadilan mana perselisihan tersebut diselesaikan apakah ke pengadilan umum atau Tata Usaha Negara, karena pihak Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan adalah Pemerintah, bukan pengusaha sebagaimana yang dimaksud dalam Peraturan-peraturan Ketenagakerjaan.

## **B. Saran**

1. Untuk mencapai kerja yang bagus agar di persiapkan perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan wajib di buat perjanjian kerja tersebut sehingga dapat di jadikan pedoman dan terhindar dari masalah dan para THL dapat bekerja dengan baik. Hal ini berguna untuk menghindari kesalahan serta kekeliruan, maka di sarankan untuk membuat pedoman agar pekerjaan yang di kerjakan oleh para THL tidak simpang siur dan lebih akurat.

2. Demi mewujudkan kinerja THL dalam pekerjaan yang lebih baik perlu di berikan penambahan pengetahuan dan keterampilan, salah satunya melalui d iklat yang diadakan oleh Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Riau , yang materinya yang berkaitan dengan perjanjian kerja.



## DAFTAR PUSTAKA

### Buku-Buku

- Abd.Thalib, *Perkembangan Hukum Kontrak Modern*, UIR Press, Pekanbaru 2016
- Abdul Hakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Badung, 2014;
- Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perikatan*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1990;
- Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000;
- Achmad Ali dan Wiwie Heryani, *Menjelajahi Kajian Empiris Terhadap Hukum*, Jakarta, 2012
- Andrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009;
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika Jakarta, 2014;
- Arief Sidharta, *Tentang Pengembangan Hukum, Ilmu Hukum, Teori Hukum dan Filsafat Hukum*, Refka Aditama, Bandung, 2007;
- Bagir Manan, *Dasar Perundang-undangan Indonesia*, Jakarta: Ind Hill, 1992;
- Deliar Noer, *Pemikiran Politik Di Negeri Barat*, Cetakan II Edisi Revisi, Bandung, Pustaka Mizan, 1997;
- F.X.Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Sinar Cakrawala, Jakarta, 2006
- G. Karta Sapoetra dan RG Widianingsih, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*. Bandung : Armico. 1982;

Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja*, Jakarta: PPAKRI Bhayangkara, 1968;

-----, *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta : Djambatan. Jakarta, 1999;

Janus Sidablok, *Hukum Perlindungan Konsumen di Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung: 2014;

Karl R. Popper, *Masyarakat Terbuka dan Musuh-Musuhnya, (The Open Society and Its Enemy)*, diterjemahkan oleh: Uzair Fauzan, Cetakan I, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2002;

Lili Rasjidi, *Hukum Sebagai Suatu Sistem*, Mandar Maju, Bandung, 2003;

Mariam Darus Badruzaman, dkk, *Kompilasi Hukum Perikatan*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung :, 2001.

Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesiamagister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret*, Surakarta, 2003;

Munir Fuady, *Hukum Kontrak (Dari Sudut Pandang Hukum Bisnis)*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001;

M. Yahya Harahap, *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, Alumni, Bandung, 1986;

Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Pustaka Pelajar, Bandung, 2010

Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Bagi Rakyat di Indonesia*, PT.Bina Ilmu, Surabaya, 1987;

R. Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Badung, 2013;

- R. Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, Cetakan ke-31, Inter Masa, Jakarta, 2003;  
-----, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata = Burgelijk Wetboek (terjemahan)*, Cetakan 28, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 1996;
- Raymond Wacks, *Understanding Jurisprudence: An Introduction to Legal Theory*, Oxford University Press, Oxford, 2005
- Salim H.S, *Perkembangan Hukum Kontrak Innominat di Indonesia*, Jakarta, 2005;
- Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009;
- Satya Arinanto, *Hak Asasi Manusia dalam Transisi Politik di Indonesia*, cet. 3, Pusat Studi Hukum Tata Negara Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta, 2008;
- Setiawan, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, Alumni, Bandung, 1979;
- Setiono, *Rule of Law (Supremasi Hukum)*, Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, Surakarta 2004;
- Shidarta, *Positivisme Hukum*, Edisi Pertama UPT Universitas Tarumanegara, Jakarta, 2007;
- Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta 2007;
- Sudikno Mertokusumo, *Penemuan Hukum Sebuah Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, 2007;
- Sri Soedewi Masjchoen Sofwan, *Hukum Perjanjian*, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, 1982;
- Syahmin, *Hukum Kontrak Internasional*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006;

Thamrin, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia*, Alaf Riau Publishing, Pekanbaru, 2019

----- *Penegakan HAM Tenaga Indonesia*, Pekanbaru, 2019

Tim Redaksi Pustaka Yustisia, *Pedoman Terbaru Outsourcing dan Kontrak Kerja: Peraturan 2012 Tentang Outsourcing dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2012;

Titik Triwulan Tutik, *Hukum Perdata dalam Sistem Hukum Nasional*, Kencana, Jakarta, 2008;

W. Friedmann, *Teori dan Filasafat Hukum*; Susunan II, (Legal Theory), diterjemahkan oleh Muhamad Arifin, cetakan Kedua, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 1994;

Wirjono Prodjodikoro, *Hukum Perdata tentang Persetujuan-Persetujuan Tertentu*, Bale Bandung, 1986;

### **Perundang-undangan**

Kep. Men Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep-100/Men/Vi/2004 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Kep. Men Tenaga Kerja No. 150/Men/2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Dan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Massa Kerja, Dan Ganti kerugian Didalam Perusahaan;

Kep. Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Konvensi 100 yang diratifikasi berdasarkan Undang-Undang No. 80 Tahun 1957 (*Lembaran Negara No. 171 Tahun 1957*);

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-06/MEN/1985 tentang Pekerja Harian Lepas;

PP.RI. No. 5 Tahun 2003 Tentang Pajak Penghasilan Yang Diterima Oleh Pekerja Sampai Dengan Sebesar Upah Minimum Propinsi atau Upah Minimum Kabupaten/Kota;

PP.RI No. 14 Tahun 1993, Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja;

Penetapan Upah minimum Propinsi (UMP) dan Data Kebutuhan hidup Minimum (KHM) Propinsi, 2001-2003;

Perpres Nomor 54 Tahun 2010 Tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Pejabat Pembuat Komitmen;

Peraturan Menteri Tenaga Kerja R.I No. PER-04/MEN/1994, Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja di Perusahaan;

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 64/PUU-IX/2011;

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan;

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja;

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh;

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004, tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

#### **Artikel dan Jurnal:**

Amalia Farah Alam, *PHK dan Posisi Tawar Buruh*, Media Indonesia, 20 Desember 2005;

Artikel, *Upah Riil Buruh Semakin Lemah*, Kompas, Kamis tanggal 3 April 2008;

Syafrinaldi, *Pengaruh Pengawasan, dan Pengarahan Pimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai KPU Kabupaten Pasaman Barat*, Jurnal STIE Yappas Pasaman Barat VO.1 No 3 Tahun 2013

Thamrin S, Lidia Febrianti & S. Parman, *Pemenuhan Kebutuhan Hidup Layak Dalam Perspektif Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan*, Jurnal Hukum UIR;

-----, *Peranan Dewan Pengupahan Terhadap Penetapan Upah Minimum*, Jurnal Hukum UIR ;

----- *Analisis Hukum Terhadap Penetapan Upah Minimum Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan*, Jurnal Hukum UIR;

#### **Wawancara**

Wawancara dengan Kepala Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Riau;

Wawancara dengan Sekretaris Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Riau

Wawancara dengan Bandahara Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Riau;

Wawancara dengan beberapa Tenaga Harian Lepas di lingkungan Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Riau;

#### **Internet:**

[Hnikawawz.blogspot.com/kajian-teori-perlindungan-hukum;](http://Hnikawawz.blogspot.com/kajian-teori-perlindungan-hukum;)

<http://www.bikinsopperusahaan.com/2012/11/alasan-dan-prosedur-pemutusanhubungan.html>

<http://id.answer.yahoo.com>

<http://raypratama.blogspot.co.id/2015/04/teori-perlindungan-hukum.html> diunduh pada hari Selasa 15 Oktober 2019;