

**TINJAUAN YURIDIS TENTANG PERLINDUNGAN HAK-HAK
NORMATIF TERHADAP PEKERJA TIDAK TETAP BERDASARKAN
UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN NO.13 TAHUN 2003 DI
DINAS PEKERJAAN UMUM, PENATAAN RUANG, PERUMAHAN,
KAWASAN PERMUKIMAN DAN PERTANAHAN PROVINSI RIAU**

SKRIPSI

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



OLEH:

RIYAN PUTRA

NPM: 181010105

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2022

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Riyan Putra
NPM : 181010105
Tempat/Tanggal Lahir : Pekanbaru, 23 Februari 2001
Program Studi/Jurusan : Ilmu Hukum/Hukum Perdata
Judul : Tinjauan Yuridis Tentang Perlindungan Hak-Hak Normatif Terhadap Pekerja Tidak Tetap Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 Di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Pemukiman Dan Pertanahan Provinsi Riau.

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

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

Pekanbaru, 10 Agustus 2022

Yang Menyatakan


Riyan Putra

Sertifikat

ORIGINALITAS PENELITIAN

Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

MENYATAKAN BAHWA :

Riyan Putra

181010105

Dengan Judul :

Tinjauan Yuridis Tentang Perlindungan Hak-Hak Normatif Terhadap Pekerja Tidak Tetap Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 Di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Pemukiman Dan Pertanahan Provinsi Riau

Telah Lolos Similarity Sebesar Maksimal 30%

Pekanbaru, 09 Agustus 2022

Prodi Ilmu Hukum



Harvia Santri, S.H., M.H.



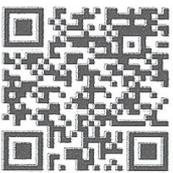
FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU



FS 671471

No. Reg : 1305/1/UPM FH UIR 2021

Paper ID : 1880499100/28 %





YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM (YLPI) RIAU
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

F.A.3.10

Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 P. Marpoyan Pekanbaru Riau Indonesia – Kode Pos: 28284
 Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Website: www.uir.ac.id Email: info@uir.ac.id

KARTU BIMBINGAN TUGAS AKHIR
SEMESTER GANJIL TA 2022/2023

NPM : 181010105
 Nama Mahasiswa : RIYAN PUTRA
 Dosen Pembimbing : 1. LIDIA FEBRIANTI SH., MH 2.
 Program Studi : ILMU HUKUM
 Judul Tugas Akhir : Tinjauan Yuridis Tentang Perlindungan Hak-Hak Normatif Terhadap Pekerja Tidak Tetap Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 Di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Pemukiman Dan Pertanahan Provinsi Riau
 Judul Tugas Akhir (Bahasa Inggris) : Juridic Review Concerning The Protection Of Normative Rights Of Non-Permanent Workers Based On Law No. 13 Of 2003 Concerning Manpower In The Department Of Public Works, Spatial Planning, Housing, Settlement And Land Areas Of Riau Province
 Lembar Ke :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

NO	Hari/Tanggal Bimbingan	Materi Bimbingan	Hasil / Saran Bimbingan	Paraf Dosen Pembimbing
1	15 / 07 / 2022	Pendahuluan	Tambahkan lampiran Singkatan	
2	19 / 07 / 2022	Pendahuluan	Tambahkan huruf romawi	
3	21 / 07 / 2022	Bab 2	tambahkan halaman dan materi pendirian	
4	22 / 07 / 2022	Bab 3	Tambahkan lampiran kuisiorer	
5	25 / 07 / 2022	Bab 3	tambahkan tabel kuisiorer	
6		materi pada skripsi	Tambahkan medley	
7	28 / 07 / 2022	Artikel & Jurnal	memasukkan stasi pembimbing	
8	02 / 08 / 2022	ACC skripsi	Similarity dan daftar usulan	

Pekanbaru, 01/08/2022
 Wakil Dekan I/Ketua Departemen/Ketua Prodi

(Dr. Zulkarnaini Umar, S.H., M.H.)



MTGXMDewMTA1

Catatan :

1. Lama bimbingan Tugas Akhir/ Skripsi maksimal 2 semester sejak TMT SK Pembimbing diterbitkan
2. Kartu ini harus dibawa setiap kali berkonsultasi dengan pembimbing dan HARUS dicetak kembali setiap memasuki semester baru melalui SIKAD
3. Saran dan koreksi dari pembimbing harus ditulis dan diparaf oleh pembimbing
4. Setelah skripsi disetujui (ACC) oleh pembimbing, kartu ini harus ditandatangani oleh Wakil Dekan I/ Kepala departemen/Ketua prodi
5. Kartu kendali bimbingan asli yang telah ditandatangani diserahkan kepada Ketua Program Studi dan kopiannya dilampirkan pada skripsi.
6. Jika jumlah pertemuan pada kartu bimbingan tidak cukup dalam satu halaman, kartu bimbingan ini dapat di download kembali melalui SIKAD



UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS HUKUM



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

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

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

**TINJAUAN YURIDIS TENTANG PERLINDUNGAN HAK-HAK NORMATIF TERHADAP PEKERJA
TIDAK TETAP BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 DI DINAS PEKERJAAN
UMUM, PENATAAN RUANG, PERUMAHAN, KAWASAN PERMUKIMAN DAN PERTANAHAN
PROVINSI RIAU**

RIYAN PUTRA
NPM: 181010105

Telah Diperiksa dan Disetujui Oleh Dosen Pembimbing

Pembimbing


LIDIA FEBRIANTI, S.H, M.H

Mengetahui

Dekan


Dr. M. MUSA, S.H.,MH

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 337/Kpts/FH/2022
TENTANG PENETAPAN PEMBIMBING PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA

DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang
- 1 Bahwa untuk membantu mahasiswa dalam menyusun skripsi yang lebih berkualitas , perlu ditunjuk pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut
 - 2 Bahwa penetapan dosen sebagai pembimbing yang ditetapkan dalam surat keputusan ini dipandang mampu dan memenuhi syarat sebagai pembimbing.

- Mengingat
- 1 Undang-Undang Nomor : 20 tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional
 - 2 UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Besar
 - 3 UU Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
 - 4 PF Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
 - 5 Permenristek Dikti Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi
 - 6 Permenristek Dikti Nomor 32 Tahun 2016 Tentang Akreditasi Prodi dan Perguruan Tinggi
 - 7 SK. BAN-PT Nomor : 2777/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/X/2018
 - 8 Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 - 9 SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 112/UIR/Kpts/2016

MEMUTUSKAN

- Menetapkan
- 1 Menunjuk
Nama : LIDIA FEBRIANTI, S.H., M.H
NIP/NPK : 19 03 02 727
Pangkat/Jabatan : Penata, III/c
Jabatan Fungsional : Lektor
Sebagai : Pembimbing Penulisan Skripsi mahasiswa

Nama : RIYAN PUTRA
NPM : 18 101 0105
Jurusan/program studi : Ilmu Hukum /Hukum Perdata
Judul skripsi : Tinjauan Yuridis Tentang Perlindungan Hak-Hak Normatif Terhadap Pekerja Tidak Tetap Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Di Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Perumahan Kasawan Pemukiman dan Pertanahan Provinsi Riau.
 - 2 Tugas-tugas pembimbing adalah berpedoman kepada SK. Rektor Nomor : 052/UIR/Kpts/1989, tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa fakultas di lingkungan Universitas Islam Riau
 - 3 Kepada yang bersangkutan diberikan honorarium, sesuai dengan ketentuan yang berlaku di lingkungan Universitas Islam Riau.
 - 4 Keputusan ini mulai berlaku semenjak ditetapkan, jika ternyata terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada tanggal : 9 Agustus 2022
Dekan


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

Tembusan : Disampaikan kepada :

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

NOMOR : 241 /KPTS/FH-UIR/2022
TENTANG PENETAPAN TIM PENGUJI UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang :
1. Bahwa untuk pelaksanaan ujian komprehensif skripsi mahasiswa perlu di tetapkan tim penguji dalam Surat Keputusan Dekan.
 2. Bahwa nama-nama tersebut di bawah ini dipandang mampu dan memenuhi syarat sebagai penguji.
- Mengingat :
1. Undang-undang Nomor : 20 Tahun 2003
 2. Undang-undang Nomor : 14 Tahun 2005
 3. Peraturan Pemerintah Nomor : 30 Tahun 1990
 4. Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional :
 - a. Nomor : 232/U/2000
 - b. Nomor : 234/U/2000
 - c. Nomor : 176/U/2001
 - d. Nomor : 045/U/2002
 5. Surat Keputusan Direktur Jendral Pendidikan Tinggi Nomor : 02.Dikti/Kep/1991
 6. Keputusan BAN-PT Nomor : 217/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/X/2013
 7. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2009
 8. Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau tentang Kurikulum FH Nomor :
 - a. Nomor : 52/UIR/Kpts/1998
 - b. Nomor : 55/UIR/Kpts/1989
 - c. Nomor : 117/UIR/KPTS/2012
 9. Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 0580/UIR/KPTS/2021 Tentang Pemberhentian Dekan Fakultas Hukum dan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Periode 2020-2024 dan Pengangkatan Dekan Fakultas Hukum dan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau Periode Sisa Jabatan 2020-2024

MEMUTUSKAN

- Menetapkan :
1. Tim Penguji Komprehensif Skripsi Mahasiswa :

N a m a : Riyan Putra
N.P.M. : 181010105
Program Studi : Ilmu Hukum
Judul Skripsi : Tinjauan Yuridis Tentang Perlindungan Hak-Hak Normatif Terhadap Pekerja Tidak Tetap Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Pemukiman dan Pertanahan Provinsi Riau

Dengan susunan tim penguji terdiri dari

- Lidia Febrianti, S.H., M.H : Ketua merangkap penguji materi skripsi
Selvi Harvia Santri, S.H., M.H : Anggota merangkap penguji sistematika
Dr. R. Febrina Andarina Zaharnika, S.H., M.H : Anggota merangkap penguji methodologi
Anggaraini Dwi Milandry, S.H., M.H : Notulis

2. Laporan hasil ujian serta berita acara ujian telah disampaikan kepada pimpinan fakultas selambat-lambatnya sehari setelah ujian dilaksanakan.
3. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.

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

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal 19 Agustus 2022



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

Tembusan disampaikan kepada :

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



UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS HUKUM



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

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

BERITA ACARA UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, **Nomor : 241/KPTS/FH-UIR/2022 Tanggal 19 Agustus 2022**, pada hari ini **Selasa, 23 Agustus 2022** telah dilaksanakan Ujian Skripsi Program Studi (S1) Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, atas nama :

Nama : Riyan Putra
N P M : 181010105
Program Study : Ilmu Hukum
Judul Skripsi : Tinjauan Yuridis Tentang Perlindungan Hak-Hak Normatif Terhadap Pekerja Tidak Tetap Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Pemukiman dan Pertanahan Provinsi Riau
Tanggal Ujian : 23 Agustus 2022
Waktu Ujian : 08.00 – 09.00 WIB
Tempat Ujian : Dilaksanakan Secara Daring
IPK : 3.52
Predikat Kelulusan : Dengan Pujian

Dosen Penguji

Tanda Tangan

- | | |
|---|----------|
| 1. Lidia Febrianti, S.H., M.H | 1. Hadir |
| 2. Selvi Harvia Santri, S.H., M.H | 2. Hadir |
| 3. Dr. R. Febrina Andarina Zaharnika, S.H., M.H | 3. Hadir |

Notulen

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



Pekanbaru, 23 Agustus 2022
Dekan Fakultas Hukum UIR

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

ABSTRAK

Pegawai tidak tetap di Dinas pemerintah mendapatkan gaji tidak sesuai dengan waktu bekerjanya, selain gaji hak cuti tahunan juga tidak di dapatkan oleh Pekerja Tidak Tetap, sedangkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan sendiri Hak Normatif yang harus di terima oleh Pekerja tidak tetap ialah Mendapatkan Gaji yang sesuai dengan Waktu bekerja, dan juga Hak mendapatkan cuti tahunan yang telah diatur seperti di undang-undang ketenagakerjaan.

Adapun masalah pokok dalam peneliti ini adalah Apakah pekerja tidak tetap di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Riau telah menerima Hak-Hak Normatifnya seperti yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaa, dan Apakah permasalahan-permasalahan yang terjadi pada pekerja tidak tetap di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Riau

Metode penelitian yang peneliti gunakan ialah Penelitian hukum empiris dengan kata lain penelitian hukum sosiologis yang mana penelitian ini dilakukan langsung ke lapangan. Dengan sifat penelitian yaitu diskriptif analistis, metode ini guna untuk melihat suatu kenyataan hukum yang berada di tengah masyarakat.

Hasil dari penelitian yang penulis peroleh ialah Dinas PUPRPKPP memberikan hak-hak kepada Pegawai Tidak Tetap (PTT) berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan serta Peraturan Daerah yang berlaku di Provinsi Riau. Hak normatif yang dimaksud pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 telah diberikan kepada Pekerja Tidak Tetap (PTT) yang bekerja dilingkungan Dinas PUPRPKPP walaupun tidak seluruh hak-hak normatif pada Undang-Undang Ketenagakerjaan dapat di penuhi. Permasalahan-Permasalahan yang Terjadi Pada Pekerja Tidak Tetap Di Dinas PUPRPKPP dimana Pekerja Tidak tetap kurang memahami tentang Undang-Undang Ketenagakerjaan, Pekerja tidak tetap tersebut tidak mengikuti aturan yang telah dibuat oleh Dinas PUPRPKPP Provinsi Riau, Pekerja tidak tetap tersebut tidak menyelesaikan pekerjaan dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Dan Pekerja tidak tetap melakukan pelanggaran kewajiban dari penyedia jasa/ PTT tersebut seperti tidak menaati ketentuan jam kerja yang berlaku di lingkungan Dinas PUPRPKPP Provinsi Riau.

Kata Kunci : Pekerja Tidak Tetap, Hak Normatif, dan Dinas PUPRPK

ABSTRACT

Non-permanent employees at government offices receive salaries that are not in accordance with the time they work, in addition to the salary for annual leave rights, non-permanent workers also do not get, while in the Manpower Act itself the normative right that must be received by non-permanent workers is to get an appropriate salary. with working time, and also the right to get annual leave which has been regulated as in the labor law.

The main problem in this research is whether non-permanent workers in the Department of Public Works, Spatial Planning, Housing, Settlement and Land Areas of Riau Province have received their normative rights as regulated in Law no. 13 of 2003 concerning Manpower, and what are the problems that occur in non-permanent workers in the Public Works, Spatial Planning, Housing, Settlement and Land Areas of Riau Province

The research method that the researcher uses is empirical legal research in other words sociological legal research where this research is carried out directly in the field. With the nature of the research, namely analytical descriptive, this method is used to see a legal reality that is in the midst of society.

The result of the research that the author obtained is that the PUPRPKPP Service provides rights to Non-Permanent Employees (PTT) based on the Legislation and Regional Regulations that apply in Riau Province. The normative rights referred to in Law no. 13 of 2003 has been given to Temporary Workers (PTT) who work within the PUPRPKPP Office, although not all of the normative rights in the Manpower Act can be fulfilled. Problems Occurring in Non-Permanent Workers at the PUPRPKPP Office where temporary workers do not understand the Manpower Act, the temporary workers do not follow the rules made by the Riau Province PUPRPKPP Office, the temporary workers do not complete the work within the time period which has been specified. And non-permanent workers violate the obligations of the service provider/PTT such as not complying with the applicable working hours provisions within the Riau Province PUPRPKPP Office.

Keywords: Temporary Workers, Normative Rights, and PUPRPK Service

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah Swt. Karna atas ridha nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Adapun judul skripsi yang penulis teliti ini ialah “TINJAUAN YURIDIS TENTANG PERLINDUNGAN HAK-HAK NORMATIF TERHADAP PEKERJA TIDAK TETAP BERDASARKAN UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN NO.13 TAHUN 2003 DI DINAS PEKERJAAN UMUM, PENATAAN RUANG, PERUMAHAN, KAWASAN PERMUKIMAN DAN PERTANAHAN PROVINSI RIAU”

Pada kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis yaitu kepada para pihak yang telah memberikan bantuan, bimbingan, arahan serta semangat kepada penulis. Ucapan terimakasih ini penulis tujukan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H Syafrinaldi, S.H., M.C.L., selaku rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan pada penulis untuk menuntut ilmu pengetahuan di Fakultas Universitas Islam Riau.
2. Bapak Dr. M. Musa, S.H., M.H selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan izin dan kesempatan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Dr. Rosyidi Hamzah, S.H., M.H, selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah bersedia memberikan Ilmu Pengetahuan yang bermanfaat kepada penulis selama perkuliahan ini.
4. Ibu Dr. Desi Apriani, S.H., M.H selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan waktu dalam membantu pengurusan administrasi yang dibutuhkan oleh penulis yang hingga pada akhirnya penulis bisa melangsungkan ujian skripsi.
5. Bapak S. Parman., S.H., M.H selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Islam Riau
6. Bapak Dr. Zulkarnaini Umar, S.H., M.I.S selaku Ketua Departemen Hukum Perdata di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah berkesempatan memberikan waktunya kepada penulis untuk memberikan masukan atau arahan kepada penulis didalam pemilihan judul skripsi.
7. Ibu Lidia Febrianti, S.H., M.H selaku dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktunya untuk turut mengkoreksi, memberikan

masuk-masukan serta arahan kepada penulis demi keberhasilan dan pencapaian penulisan skripsi ini.

8. Bapak dan ibu dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang sangat berharga kepada penulis didalam menimba ilmu pengetahuan di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau ini, semoga jasa Bapak dan Ibu dosen semua dibalas oleh Allah SWT.
9. Bapak dan Ibu pegawai tata usaha Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah senantiasa memberikan pelayanan yang terbaik dan kemudahan kepada penulis didalam melakukan pengurusan Administrasi.
10. Ibu Fifi Noviani, SE, MM, Ak menjabat sebagai Penyusun Rencana Kegiatan dan Anggaran yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan Penelitian penulisan Skripsi serta sekaligus menjadi narasumber untuk penulis, dan para Pekerja tidak tetap Provinsi Riau yang menjadi responden dan mau membantu penulis didalam memperoleh data untuk penulisan skripsi ini.
11. Yang teristimewa teruntuk kedua orang tua penulis yaitu Bapak Sawalis, S.Sos dan Ibu Eriyasni, A.Ma.Pd yang tidak henti-hentinya selalu memberikan Doa, memberikan semangat, memberikan motivasi dan mamberikan pengorbanannya baik dari segi moril hingga materil kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
12. Serta yang terakhir untuk seluruh pihak-pihak yang terkait yang tidak bisa penulis ucapkan secara satu persatu didalam penulisan skripsi ini.

Semoga segala kebaikan dan pertolongan semuanya mendapat berkah dari Allah Swt. dan akhirnya saya menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, karena keterbatasan ilmu yang saya miliki. Untuk itu saya dengan kerendahan hati mengucapkan sedalam-dalamnya Terimakasih.

Pekanbaru, 15 Juni 2022

Penulis,

RIYAN PUTRA

NPM: 181010105

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
LAMPIRAN SINGKATAN.....	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
D. Tinjauan Pustaka	8
E. Konsep Operasional	18
F. Metode Penelitian.....	19
BAB II TINJAUAN UMUM	24
A. Tinjauan Umum Mengenai Hukum Ketenagakerjaan	24
B. Tinjauan Mengenai Hak Normatif Tenaga Kerja.....	49
C. Tinjauan Mengenai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Riau.	53
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	61
A. Pekerja tidak tetap di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Riau telah menerima Hak-Hak Normatifnya seperti yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	61
B. Permasalahan-Permasalahan yang Terjadi Pada Pekerja Tidak Tetap Di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Provinsi Riau	73
BAB IV PENUTUP	83
A. Kesimpulan	83
B. Saran	84
DAFTAR PUSTAKA	86

LAMPIRAN SINGKATAN

- ASN = Aparatur Sipil Negara
- BPJS = Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
- PUPRPKPP = Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman, dan Pertanahan.
- PTT = Pegawai/Pekerja Tidak Tetap
- UMR = Upah Minimum Regional
- K3 = Keselamatan dan Kesehatan Kerja
- KUHPER = Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- UKK = Undang-Undang Ketenagakerjaan



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Ketenagakerjaan merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari pembangunan nasional yang berdasarkan Pancasila serta Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI Tahun 1945). Tenaga kerja memiliki peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai sasaran dan pelaku pembangunan nasional.

Ketenagakerjaan di Indonesia, berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dalam Bab 1 Pasal 1 angka 1 dinyatakan bahwa, ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada saat waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Dalam hal ini, sesuai dengan pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dari Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.¹

Secara yuridis dalam hukum perburuhan kedudukan Pengusaha dan Pekerja adalah sama dan sederajat. Namun, secara sosiologis pada suatu kondisi tertentu kedudukan antara buruh dengan pengusaha tidak sama dan seimbang. Karena seringkali buruh berada pada posisi yang lemah.²

¹ Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia* (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2008).hlm.5

² Fadhlil Wafi Fauzi, "Tinjauan Yuridis Tentang Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Tidak Tetap," *Skripsi Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 2015, 2.

Masalah ketenagakerjaan selalu menjadi masalah yang kunjung tidak terselesaikan. Karena masih banyak para buruh atau tenaga kerja yang belum mendapatkan haknya sebagai pekerja dalam hal kesehatan. Dalam kehidupan, kesehatan merupakan faktor yang penting. Oleh karena itu sebagian orang yang menjaga kesehatannya melakukan berbagai upaya untuk menjaga kesehatannya. Disisi lain, negara memiliki kewajiban untuk menjamin kesehatan warganya.³

Tenaga kerja tidak tetap sebaiknya harus dapat merasakan perlakuan yang sama dengan tenaga kerja tetap (ASN) tanpa adanya diskriminasi antara kedua pihak tersebut. Yang dimana telah tertera pada Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan yang dimana menyebutkan bahwa Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Maka dari itu, harus ada hak-hak yang dimiliki oleh tenaga kerja yang diatur pada peraturan Indonesia, yang di dalamnya termasuk perlindungan atas hak-hak si pekerja. Seperti : Hak untuk mendapatkan perlakuan yang sama, hak untuk dapat mengembangkan kompetensi kerja, hak untuk dapat beribadah menurut agama dan kepercayaan masing-masing, dan hak untuk mendapatkan upah yang layak sesuai dengan harkat dan martbat manusia, serta hak untuk mendapatkan perlindungan, kesejahteraan, kesehatan dan juga keselamatan kerja.

Dalam pelaksanaan hubungan kerja perlu diatur hak dan kewajiban dari pengusaha dengan pekerja atau buruh yang lazim disebut syarat-syarat kerja. Pengaturan syarat-syarat kerja dapat digolongkan kepada 2 (dua) kelompok, yaitu

³ Visi Yustisia, *Hak Dan Kewajiban Pekerja Kontrak* (Jakarta: Transmedia Pustaka, 2016). hlm.13

yang diatur melalui peraturan perundang-undangan dan yang diatur diluar peraturan perundangan.⁴

Peningkatan perlindungan tenaga kerja merupakan hal yang dapat harus diperjuangkan agar harkat serta kemanusiaan tenaga kerja ikut terangkat. Beberapa dari pada hak pekerja ialah adalah mendapatkan imbalan maupun perlakuan yang layak di dalam hubungan kerja. Sebagaimana disebutkan pada Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945 : “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.”

Apabila pekerja tersebut tidak dapat merasakan bahwa hak-haknya yang telah diatur di dalam “Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan” tersebut merasa tidak terpenuhi dan hak-hak mereka di abaikan oleh pengusaha maka hal tersebut akan dapat menyebabkan perselisihan tertentu antara pengusaha dan pekerja.

Apabila Perselisihan tersebut terjadi maka peraturan hukum yang berada di Indonesia telah mengaturnya pada “Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial”, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ialah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha dengan pekerja ataupun serikat pekerja karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan PHK.

⁴ Lidia Febrianti, “Sistem Pengupahan Bagi Pekerja Dalam Perjalanan Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,” *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia* 6, no. 1 (2021): 573–93.

Untuk dapat menjamin hak-hak tenaga kerja maka diperlukannya perlindungan hukum agar dapat menjamin kesempatan, kesamaan serta perlakuan tanpa adanya diskriminasi atas apapun. Dalam rangka untuk mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia kerjanya, baik dalam Lembaga Pemerintahan, Badan usaha milik Negara, Badan Usaha milik swasta dan lain-lainnya.

Salah satu Kedinasan di Indonesia yang mempekerjakan tenaga kerja tidak tetap dan yang penulis gunakan dalam pokok pembahasan peneltian ini adalah Kementerian Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Riau.

Kantor Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Riau. ialah Kedinasan yang di kelola kementerian dalam Pemerintah Indonesia yang membidangi urusan pekerjaan umum dan perumahan rakyat. Dalam kesehariannya Kementerian Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Riau, ini mempekerjakan beberapa Pegawai tidak tetap, yang hak-hak mereka dapatkan belum sepenuhnya sesuai ataupun mungkin bertentangan dengan aturan didalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003.

Peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan mulai berlaku setelah mendapat persetujuan pejabat yang ditunjuk, dan pengusaha wajib menginformasikan dan menjelaskan peraturan perusahaan kepada pekerja. Jika ketentuan di bidang

ketenagakerjaan atau ketentuan yang memaksa pengusaha untuk bertindak sesuai dengan peraturan perundang-undangan benar-benar ditegakkan oleh semua pihak, karena efektifitas hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, maka perlindungan pekerja dari kekuasaan pengusaha diukur. secara sosiologis dan filosofis.

Awalnya sebelum Pekerja tersebut menjadi Pekerja tidak tetap di Kantor Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Riau. disebabkan karena adanya perjanjian kerja. Perjanjian Kerja ialah Perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak pekerja, dan kewajiban para pihak.⁵ dan tidak semua Pekerja tidak tetap tersebut mendapatkan perlakuan serta tepenuhi segala bentuk hal yang di sepakati pada perjanjian kerja, termasuk Hak-hak Normatif si pekerja, yang ingin penulis bahas disini ialah mengkaji tentang Hak normatif pekerja mengenai Hak untuk mendapatkan perlakuan yang sama dan juga Hak mendapatkan upah/gaji yang layak. Karena kebanyakan di Dinas pemerintahan Pegawai yang bukan PNS/Pegawai Negeri Sipil mendapatkan perlakuan yang tidak sama dengan Pegawai Negeri Sipil contohnya saja dalam hal waktu berkerja, Pegawai tidak tetap harus datang kurang dari jam 08:00 Wib dan terkadang pulangny malam karena harus mengerjakan pekerjaan yang seharusnya bukan mereka kerjakan, sedangkan PNS/Pegawai Negeri Sipil Mereka bekerja dari jam 08:00 terkadang jam 15:00 sudah pulang, dan pekerjaan mereka di kerjakan oleh pegawai tidak tetap. Lalu penulis juga ingin mengkaji tentang Gaji dimana

⁵ Hidayat Muharam, *Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaannya Di Indonesia* (Bandung: PT. Citra Adirya Bakti, 2006). hlm.2

terkadang Pegawai tidak tetap di Dinas pemerintah mendapatkan gaji tidak sesuai dengan waktu bekerjanya, selain gaji hak cuti tahunan juga tidak di dapatkan oleh Pekerja Tidak Tetap, sedangkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan sendiri Hak Normatif yang harus di terima oleh Pekerja tidak tetap ialah Mendapatkan Gaji yang sesuai dengan Waktu bekerja, dan juga Hak mendapatkan cuti tahunan yang telah diatur seperti di undang-undang ketenagakerjaan. Setelah penulis menjelaskan beberapa penjelasan tentang ketertarikan penulis untuk dapat melakukan penelitian yang berjudul **Tinjauan Yuridis Tentang Perlindungan Hak-Hak Normatif Terhadap Pekerja Tidak Tetap berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Riau.**

B. Rumusan Masalah

Merumuskan masalah menjadi titik fokus suatu penelitian, dikarenakan merumuskan masalah yang tajam disertai dengan masalah hukum dan dapat memberikan arahan dalam menjawab pertanyaan atau masalah hukum yang dimunculkan sehingga memudahkan penulis untuk mengumpulkan, menyusun, serta menganalisis data secara mendalam berdasarkan tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan Latar belakang yang penulis jelaskan maka penulis memberikan rumusan masalah, yaitu :

1. Apakah pekerja tidak tetap di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Riau telah menerima Hak-Hak Normatifnya seperti yang diatur

dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?

2. Apakah permasalahan-permasalahan yang terjadi pada pekerja tidak tetap di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Riau?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui apakah Pekerja tidak tetap di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Riau telah menerima Hak-Hak Normatifnya seperti yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- b. Untuk mengetahui Apasajakah Permasalahan-permasalahan yang terjadi pada pekerja tidak tetap di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Riau sehingga tidak menerima Hak-hak normatifnya

2. Manfaat Penelitian

Setelah penulis melakukan penelitian dilapangan secara tidak langsung penulis mendapatkan gambaran untuk kelngsungan penelitian ini. Kajian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi dunia akademis dan praktis. Kegunaan khusus dari penelitian ini ialah :

- a. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dipergunakan untuk landasan penelitian selanjutnya.

b. Manfaat Praktis

Diharapkan nantinya dapat menjadi saran bagi para penulis lain yang permasalahannya berkaitan dengan penelitian ini dan dapat memahami masalah yang terjadi dan dapat memberikan cara penyelesaiannya.

D. Tinjauan Pustaka

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang cukup berkaitan dengan topic pada penelitian penulis ialah :

M Hasri Garikamansyah (2020) Universitas Sriwijaya, dengan judul penelitian “Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak normatif Pekerja Outsourcing menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan” dengan memiliki tujuan penelitiannya yaitu agar dapat Mengetahui dan memahami perlindungan hukum terhadap hak–hak normatif pekerja outsourcing dan untuk Mengetahui dan memahami apa saja bentuk dari kendala-kendala dalam pemenuhan hak–hak outsourcing. Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis tersebut dalam penelitian ini ialah penelitian hukum normatif dan metode pengumpulan data dilakukan dengan cara studi kepustakaan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis dapat disimpulkan bahwa Perlindungan hukum terhadap hak–hak normatif pekerja outsourcing diatur Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Dan kendala kendala dalam pemenuhan hak normatif adalah aturan yang lama tidak bisa lagi mengikuti

perkembangan, Mentalitas petugas yang menegakkan hukum, Fasilitas yang diharapkan untuk mendukung pelaksanaan hukum, serta miminnya Kesadaran hukum diantara semua pihak.

Selanjutnya yaitu Penelitian terdahulu dari Rizky Gogo Kun, (2015) Universitas Muhammadiyah Malang, dengan judul penelitian “Implementasi Hak-Hak Normatif Tenaga Kerja Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Di PT. Mulia Jaya- Kota Malang)” Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui implementasi hak-hak normatif tenaga kerja menurut UU No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan serta faktor pendukung dan penghambat yang mempengaruhi. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis sosiologis. Lokasi penelitian ini adalah di PT.Mulia Jaya yang beralamat di Jl. Janti Barat No. 25 Kota Malang. Sumber data primer dalam penelitian ini terdiri dari perwakilan perusahaan (pengusaha) PT.Mulia Jaya, pekerja, dan perwakilan dari serikat buruh SBDM-PT.Mulia Jaya. Sebagai data pendukung dalam analisa, sumber data sekunder dalam penelitian ini berupa peraturan perundang-undangan yang terdiri dari UUD NRI Tahun 1945, UU No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan, dan KUHPperdata. Data primer diperoleh dengan melakukan wawancara dengan metode purposive sampling dan random sampling. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi hak-hak normatif pekerja di PT.Mulia Jaya baru dilaksanakan bagi pekerja tetap, sementara hak-hak normatif pekerja kontrak belum terpenuhi. Hak-hak normatif tersebut terdiri dari: 1) hak untuk mendapatkan upah; 2) hak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan, serta perlakuan yang sesuai dengan

martabat manusia dan moral agama; 3) hak mendirikan dan menjadi anggota perserikatan tenaga kerja. Dalam aspek hak atas upah, pekerja tetap telah dibayar sesuai dengan UMK Kota Malang 2013 sebesar Rp.1.340.300,-, sementara pekerja kontrak dibayar di bawah UMK sebesar Rp.910.000,-. Di PT.Mulia Jaya, pekerja kontrak tidak diberi upah lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, dan tidak diberikan kebebasan dalam berserikat. UU Ketenagakerjaan sebagai undang-undang khusus yang mengatur mengenai hak-hak pekerja tidak memiliki ketegasan dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerja kontrak, lemahnya kontrol dari bagian pengawas Disnaker, tingkat kesadaran hukum pekerja kontrak yang relatif rendah, dan kondisi keuangan perusahaan yang tidak stabil menjadi faktor yang sangat berpengaruh dalam implementasi hak-hak normatif pekerja kontrak.

1. Teori Perjanjian

Hukum tentang Perjanjian diatur dalam buku III Kitab Undang- Undang Hukum Perdata tentang Perikatan. Mempunyai sifat sistem terbuka, maksudnya dalam hukum perikatan/perjanjian memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada subyek hukum untuk mengadakan perjanjian yang berisi apa saja, asalkan tidak melanggar perundang-undangan, ketertiban umum dan kesusilaan.

Pengertian Perjanjian ialah suatu peristiwa di mana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal, Dari peristiwa ini, timbullah suatu hubungan antara dua orang tersebut yang dinamakan perikatan. Perjanjian itu menerbitkan suatu perikatan antara dua orang yang membuatnya. Dalam bentuknya, perjanjian itu berupa suatu rangkaian

perkataan yang mengandung janji-janji atau ke sanggupannya yang diucapkan atau ditulis.⁶

M. Yahya Harahap dengan memakai istilah perjanjian mengartikan perikatan sebagai hubungan hukum kekayaan atau harta benda antara dua orang atau lebih yang memberi kekuatan hak pada satu pihak untuk mendapatkan prestasi dan sekaligus mewajibkan pada pihak lain untuk melaksanakan prestasi.⁷

Dari definisi perjanjian yang diterangkan di atas terlihat bahwa suatu perjanjian merupakan suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji atau kesanggupan oleh para pihak, baik secara lisan maupun secara tertulis untuk melakukan sesuatu atau menimbulkan akibat hukum.

Syarat sahnya suatu atau sebuah perjanjian terdapat dalam Pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHP), yang berbunyi: “Untuk sahnya sebuah perjanjian diperlukan empat syarat: Sepakat mereka yang mengikatkan diri, kecakapan untuk membuat suatu perikatan, suatu hal tertentu, suatu sebab yang halal” Dengan dipenuhinya empat syarat sahnya perjanjian ini, maka suatu perjanjian menjadi sah dan mengikat secara hukum bagi para pihak yang membuatnya, Permasalahan hukum akan timbul jika sebelum perjanjian tersebut sah dan mengikat para pihak.⁸

Pasal 1 angka 15 juncto Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UUK) mendefinisikan Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian

⁶ Subekti, *Hukum Perjanjian* (Jakarta: Intermedia, 2005).hlm. 2

⁷ Muhammad teguh Pangestu, *Pokok - Pokok Hukum Kontrak* (Makassar: CV. Social Politic Genius (SIGn), 2019). Hlm.3

⁸Suharnoko, *Hukum Perjanjian (Teori Dan Analisis Kasus)* (Jakarta: Kencana, 2014). Hlm 1

kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah". Nampak jelas bahwa perjanjian kerja merupakan dasar dari lahirnya hubungan kerja. Perjanjian kerja bersifat individual karena perjanjian kerja hanya mengikat pihak pengusaha dan pihak pekerja sebagai individu perseorangan. Oleh karenanya istilah perjanjian kerja dikenal juga dengan istilah "perjanjian kerja individual" (individual working agreement.) Perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu (disebut juga sebagai "perjanjian kerja waktu tertentu" atau (PKWT) atau untuk waktu tidak tertentu (disebut juga sebagai "perjanjian kerja waktu tidak tertentu" atau (PKWTT). Dalam praktek, pekerja dalam hubungan kerja PKWT sering disebut sebagai "pekerja kontrak" atau "karyawan kontrak", sedangkan pekerja dalam hubungan kerja PKWTT sering disebut sebagai "pekerja tetap" atau "karyawan tetap". Suatu perjanjian dapat disebut sebagai perjanjian kerja jika isi perjanjian tersebut minimal telah mengatur tiga unsur, yakni adanya pekerjaan, upah, dan perintah. Unsur pekerjaan menunjuk pada apa yang harus dikerjakan. hal ini biasanya ditunjukkan oleh adanya jabatan atau pekerjaan (job title) yang diberikan.⁹

2. Teori Kepastian Hukum

Menurut Kelsen, hukum adalah sebuah sistem norma. Norma adalah pernyataan yang menekankan aspek "seharusnya" atau *das sollen*, dengan menyertakan beberapa peraturan tentang apa yang harus dilakukan. Norma-norma adalah produk dan aksi manusia yang deliberatif. Undang-Undang yang berisi aturan-aturan yang bersifat umum menjadi pedoman bagi individu bertingkah laku

⁹ Budi Santoso, *Hukum Ketenagakerjaan Perjanjian Kerja Bersama* (Malang: UB Press, 2012).Hlm 4

dalam bermasyarakat, baik dalam hubungan dengan sesama individu maupun dalam hubungannya dengan masyarakat. Aturan-aturan itu menjadi batasan bagi masyarakat dalam membebani atau melakukan tindakan terhadap individu. Adanya aturan itu dan pelaksanaan aturan tersebut menimbulkan kepastian hukum.¹⁰

Kepastian merupakan sebuah perihal ataupun keadaan yang pasti, ketentuan maupun ketetapan. Hukum secara hakiki harus pasti dan adil. Pasti dalam pedoman kelakuan dan adil karena pedoman kelakuan itu harus menunjang suatu tatanan yang dinilai wajar. Hanya karena bersifat adil dan dilaksanakan dengan pasti hukum dapat menjalankan fungsinya. Kepastian hukum merupakan pertanyaan yang hanya bisa dijawab secara normatif, bukan sosiologi.¹¹

Kepastian hukum secara normatif adalah ketika suatu peraturan dibuat dan diundangkan secara pasti karena mengatur secara jelas dan logis. Jelas dalam artian tidak menimbulkan keragu-raguan (multi tafsir) dan logis. Jelas dalam artian ia menjadi suatu sistem norma dengan norma lain sehingga tidak berbenturan atau menimbulkan konflik norma. Kepastian hukum menunjuk kepada pemberlakuan hukum yang jelas, tetap, konsisten dan konsekuen yang pelaksanaannya tidak dapat dipengaruhi oleh keadaan-keadaan yang sifatnya subjektif. Kepastian dan keadilan bukanlah sekedar tuntutan moral, melainkan secara factual mencirikan hukum. Suatu hukum yang tidak pasti dan tidak mau adil bukan sekedar hukum yang buruk.

Ajaran kepastian hukum ini berasal dari ajaran Yuridis-Dogmatik yang didasarkan pada aliran pemikiran positivistic di dunia hukum, yang cenderung

¹⁰ Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum* (Jakarta: Kencana, 2008).Hlm. 158.

¹¹ Dominikus Rato, *Filsafat Hukum Mencari : Memahami Hukum* (Yogyakarta: Laksbang Pressindo, 2010).Hlm. 59

melihat hukum sebagai sesuatu yang otonom, yang mandiri, karena bagi penganut pemikiran ini, hukum tak lain hanya kumpulan aturan. Bagi penganut aliran ini, tujuan hukum tidak lain dari sekedar menjamin terwujudnya kepastian hukum. Kepastian hukum itu diwujudkan oleh hukum dengan sifatnya yang hanya membuat suatu aturan hukum yang bersifat umum. Sifat umum dari aturan-aturan hukum membuktikan bahwa hukum tidak bertujuan untuk mewujudkan keadilan atau kemanfaatan, melainkan semata-mata untuk kepastian¹²

Jika dikaitkan teori kepastian hukum dalam suatu perjanjian sesuai pasal 1313 KUHPerdara serta hak dan kewajiban dalam perjanjian sewa menyewa, menekankan pada penafsiran dan sanksi yang jelas agar suatu perjanjian/ kontrak dapat memberikan kedudukan yang sama antar subjek hukum yang terlibat. Keteraturan masyarakat berkaitan erat dengan kepastian dalam hukum, karena keteraturan merupakan inti dari kepastian itu sendiri. Keteraturan menyebabkan orang dapat hidup secara berkepastian, sehingga dapat melakukan kegiatan-kegiatan yang diperlukan dalam kehidupan bermasyarakat.¹³

Berdasarkan uraian-uraian mengenai kepastian hukum diatas, maka kepastian dapat mengandung beberapa arti yakni, adanya kejelasan, tidak menimbulkan multitafsir, tidak menimbulkan kontradiktif, dan dapat dilaksanakan. Hukum harus berlaku tegas di dalam masyarakat, mengandung keterbukaan, sehingga siapapun dapat memahami makna atas suatu ketentuan hukum.

3. Teori Perlindungan Hukum

¹² Ali Achmad, *Menguak Tabir Hukum* (Jakarta: Toko Gunung Agung, 2002).

¹³ Fernando M Manulang, *Hukum Dalam Kepastian* (Bandung: Praksara, 2007). Hlm. 95.

Teori perlindungan hukum merupakan salah satu teori yang sangat penting untuk dikaji, karena fokus kajian teori ini pada perlindungan hukum yang diberikan kepada masyarakat. Masyarakat yang didasarkan pada teori ini, yaitu masyarakat yang berada pada posisi yang lemah, baik secara ekonomis maupun lemah dari aspek yuridis.

Agar dapat terpeliharanya hak dan kewajiban masyarakat maka terciptalah hukum. Pelanggaran hukum terjadi karena keselewengan subyek hukum tertentu untuk melakukan kewajibannya sebagai warga negara¹⁴ Wilayah kesatuan republik indonesia adalah negara yang sangat berpegang teguh terhadap hukum, maka dari itu terciptalah perlindungan hukum, yang mana artinya negara memberikan rasa aman serta nyaman kepada rakyatnya dalam bentuk hak asasi manusia agar terciptanya tatanan hidup bermasyarakat yang sejahtera¹⁵

Menurut Satijipto Raharjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu di berikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.¹⁶

Istilah teori perlindungan hukum berasal dari bahasa Inggris, yaitu legal protection theory, sedangkan dalam bahasa Belanda, disebut dengan theorie vandewettelijke bescherming, dan dalam bahasa Jerman disebut dengan theorie der rechtliche schutz. Teori perlindungan hukum merupakan:

¹⁴ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007).Hlm 12

¹⁵ C.S.T Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum Jilid 1* (Jakarta: Balai Pustaka, 2006).

¹⁶ Satijipto Raharjo, *Ilmu Hukum* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000).Hlm. 53

“Teori yang mengkaji dan menganalisis tentang wujud atau bentuk ataupun tujuan perlindungan, subjek hukum yang dilindungi serta objek perlindungan yang diberikan oleh hukum kepada subjeknya.”

Unsur-Unsur yang tercantum dalam definisi teori perlindungan hukum, meliputi:

- a) adanya wujud atau bentuk perlindungan atau tujuan perlindungan
- b) subjek hukum dan
- c) objek perlindungan hukum

Dalam setiap perundang - undangan, yang menjadi wujud atau bentuk atau tujuan perlindungan yang diberikan kepada subjek dan objek perlindungannya memiliki perbedaan antara yang satu dengan yang lainnya.

Dalam Undang-Undang Tenaga kerja, yang menjadi subjek perlindungannya, yaitu tenaga kerja. Sementara itu, yang menjadi objek perlindungannya, meliputi:

1. Upah dan kesejahteraan
2. Syarat-Syarat kerja
3. Perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

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. Pada prinsipnya, perlindungan hukum terhadap pihak yang lemah selalu dikaitkan dengan perlindungan terhadap

hak-hak pihak yang lemah atau korban. Salah satu Peraturan perundang-undangan yang mengatur bentuk perlindungan hukum bagi masyarakat, ialah “Undang-Undang Nomor 13/Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.”

Secara filosofis, lahirnya atau ditetapkannya “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan” adalah untuk melindungi tenaga kerja yang berada pada posisi lemah. Sehingga dengan adanya undang-undang ini akan memberikan perlindungan akan hak dan kewajiban yang sama antara buruh dengan majikan. Dalam undang-undang ini diatur bentuk perlindungan yang diberikan kepada pekerja/buruh, yang meliputi perlindungan atas:

1. Hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha;
2. Keselamatan dan kesehatan kerja;
3. Pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat;
4. Upah
5. Kesejahteraan
6. Jaminan sosial tenaga kerja¹⁷

Pentingnya perlindungan dan penegakan hukum tidak lain untuk memastikan subjek hukum memperoleh setiap haknya. Kemudian, apabila ada pelanggaran akan hak-hak tersebut, adanya perlindungan hukum dapat memberikan perlindungan penuh pada subjek hukum yang menjadi korban. Upaya perlindungan hukum telah dilakukan dengan perumusan sejumlah undang-undang dan kebijakan. Akan tetapi, sejauh ini perlindungan yang diberikan belum optimal. Hal ini berkaitan dengan upaya penegakan hukumnya. Menurut “Pasal 28D ayat (1) UUD

¹⁷ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

1945 bahwa setiap orang berhak diakui serta mendapatkan jaminan perlindungan hukum yang sama di mata hukum.”¹⁸

E. Konsep Operasional

Agar tidak terjadi kekeliruan dalam memahami istilah atau konsep yang ada dalam penulisan penelitian ini, maka akan diberikan defenisi- defenisi yang berkaitan dengan judul penelitian ini, sebagai berikut:

1. Tinjauan Yuridis ialah Kegiatan untuk mencari dan memecah komponen-komponen dari suatu permasalahan untuk dikaji lebih dalam serta kemudian menghubungkannya dengan hukum, kaidah hukum serta norma hukum yang berlaku sebagai pemecahan permasalahannya.
2. Perlindungan Hak-Hak Normatif adalah Perlindungan terhadap hak dasar pekerja dalam hubungan kerja yang dilindungi dan dijamin dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹⁹
3. Pegawai Tidak Tetap atau Tenaga Kerja Lepas menurut pertaturan Direktur Jenderal Pajak No. PER-16/PJ/2016 adalah pegawai yang hanya menerima penghasilan apabila pegawai yang bersangkutan bekerja, berdasarkan jumlah hari bekerja, jumlah unit hasil pekerjaan yang dihasilkan atau penyelesaian suatu jenis pekerjaan yang diminta oleh pemberi kerja.

¹⁸ <https://www.hukumonline.com/berita/a/perlindungan-hukum-contoh--dan-cara-memperolehnya-lt61a8a59ce8062?page=4>

¹⁹ Teguh Sulistia, “Jurnal Hukum Perlindungan Hak Normatif Pekerja Dalam Proses IndiiistfialiSasi” 10, no. 22 (n.d.): 39–53.

4. Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 ialah suatu aturan hukum yang mengatur tentang segala bentuk ketenagakerjaan.
5. Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Riau ialah Sebuah Kantor Kedinasan yang berada di Provinsi Riau yang bergerak di bidang urusan Pekerjaan umum dan Perumahan rakyat Dinas ini dipimpin oleh Kepala Dinas.

F. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan sebuah cara untuk mendapatkan jawaban dari permasalahan yang diteliti melalui tahapan-tahapan tertentu dengan berurutan secara sistematis.

1. Jenis dan Sifat Penelitian

Jenis Penelitian yang penulis gunakan adalah Penelitian hukum empiris dengan kata lain penelitian hukum sosiologis yang mana penelitian ini dilakukan langsung ke lapangan. Dengan sifat penelitian yaitu diskriptif analistis, metode ini guna untuk melihat suatu kenyataan hukum yang berada di tengah masyarakat.²⁰

2. Lokasi Penelitian

Sesuai dengan Judul yang penulis ingin teliti, Penulis mengambil Lokasi penelitian yaitu di Kantor Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Riau. yang beralamat di Jalan Jl. SM Amin No.9A, Simpang Baru, Kec. Tampan, Kota Pekanbaru, Riau.

²⁰ Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: Sinar Grafika, 2017).Hlm 105

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi merupakan Keseluruhan ataupun Himpunan obyek yang sama²¹

b. Sampel

Untuk dapat mempermudah penulis maka yang dilakukan penulis ialah memilih sampel. Sampel merupakan bagian dari pada jumlah dan karakteristik populasi²²

Metode yang penulis gunakan ialah Pureposive, yaitu menunjukan sejumlah sampel yang mewakili diri mereka oleh penulis. Adapun dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 1.1

Populasi dan Responden

No	Kriteria Populasi	Jumlah Populasi
1.	Bagian Sekretariat Kantor Dinas PUPRPKPP Prov. Riau	1
2.	Pegawai Tidak Tetap Kantor Dinas PUPRPKPP Prov. Riau	15
Jumlah		16

(Sumber data : Kantor Dinas PUPRPKPP Bag. Bina Program Prov. Riau 2022)

4. Data dan Sumber Data

Data yang penulis gunakan untuk menyusun dokumen hukum ini dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

a. Data Primer

²¹ Bambang Sunggono, *Metode Peneleitian Hukum* (Jakarta: Raja Grafindo, 2016). Hlm. 118

²² *Ibid* Hlm 120.

Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, baik melalui wawancara, observasi maupun dalam bentuk laporan berupa dokumen yang tidak resmi²³ yang dikelola oleh Kantor Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Riau.

b. Data Sekunder

Data Sekunder adalah sejumlah data dan informasi atau fakta yang diperoleh secara tidak langsung melalui materi dokumen resmi, peraturan perundang-undangan, laporan, buku literatur, dll terkait dengan masalah yang diteliti. Sumber data yang penulis gunakan ialah:

1. Bahan Hukum Primer
 - a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
 - b. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
2. Bahan Hukum Sekunder
 - a. Buku-buku Hukum Ketenagakerjaan
 - b. Artikel dan Jurnal hukum yang membahas tentang Ketenagakerjaan

5. Alat Pengumpulan Data

Adapun alat pengumpulan data yang penulis gunakan ialah :

²³ Zainuddin Ali, *Op. Cit.*, Hlm 176

- a. Wawancara ialah cara mengumpulkan data dengan orang-orang yang berpengetahuan ataupun yang paham dengan masalah yang akan diteliti oleh penulis. Wawancara dilakukan dengan Kepala Bidang Bina Marga PUPRPKPP Prov. Riau
- b. Kuisisioner ialah sebuah cara untuk memperoleh data dengan menggunakan daftar pertanyaan kepada responden Dalam penelitian ini respondennya ialah Pegawai tidak tetap Bina Marga PUPRPKPP Prov. Riau
- c. Kajian Kepustakaan yang penulis gunakan dalam penelitian ini dimulai dari mengambil, mempelajari, menganalisis, dari berbagai macam kutipan terkait dengan masalah yang akan penulis teliti

6. Analisis Data

Pada penelitian ini digunakan analisis data kualitatif semua bahan ditata dan disajikan secara sistematis. Setelah data didapat dan dikumpulkan secara lengkap, baik data sekunder ataupun primer, Selanjutnya data tadi di kembangkan dengan cara mengumpulkan data yang didasari pada masalah pokok penelitian, dan penulis uraikan dengan kalimat data yang didapat dengan wawancara.

7. Penarikan Kesimpulan

Cara berpikir penulis adalah deduktif, yaitu proses berpikir yang bertolak dari pemikiran umum yang kebenarannya telah diketahui dan berakhir pada suatu kesimpulan yang bersifat khusus dalam hal in yang khusus

merupakan hasil penelitian yang diperoleh dari narasumber dan yang umum berupa peraturan perundang-undangan tentang Ketenagakerjaan.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB II

TINJAUAN UMUM

A. Tinjauan Umum Mengenai Hukum Ketenagakerjaan

1. Pengertian Ketenagakerjaan

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 1 menyebutkan bahwa Ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa hukum Ketenagakerjaan adalah peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkaitan dengan tenaga kerja, pada saat kerja, dan sesudah kerja.

Pendapat Soetikno, hukum ketenagakerjaan merupakan keseluruhan kumpulan aturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seorang secara pribadi ditempatkan dibawah perintah/pimpinan orang lain dan mengenai keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan dengan hubungan kerja tersebut.²⁴

Pendapat Mollenaar, hukum perburuhan merupakan bagian dari hukum yang berlaku pada pokoknya mengatur hubungan antara buru dan majikan, buruh dengan buruh dan buruh dengan penguasa. Dari pengertian diatas hukum ketenagakerjaan memiliki beberapa unsur yaitu:

- a. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis maupun tidak tertulis.

²⁴ Abdul Khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: PT. Citra Adirya Bakti, 2014).Hlm. 4

- b. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha.
- c. Adanya orang bekerja pada dan dibawah orang lain dengan mendapat upah sebagai balas jasa
- d. Mengatur perlindungan pekerja atau buruh meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja dan sebagainya.

Dengan demikian, hukum ketenagakerjaan adalah peraturan hukum yang mengatur hubungan kerja antara pekerja atau buruh dan pengusaha atau majikan dengan segala konsekuensinya. Hal ini jelas bahwa hukum ketenagakerjaan tidak mencakup pengaturan:

- a. Swapekerja (kerja dengan tanggung jawab atau risiko sendiri);
- b. Kerja yang dilakukan untuk orang lain atas dasar kesukarelaan;
- c. Kerja seorang pengurus atau wakil suatu organisasi atau perkumpulan;

Hendaknya perlu diingat pula bahwa ruang lingkup ketenagakerjaan tidak sempit dan sederhana. Kenyataan dalam praktik sangat kompleks dan multidimensi. Oleh sebab itu, ada benarnya jika hukum ketenagakerjaan tidak hanya mengatur hubungan kerja, tetapi meliputi juga pengaturan di luar hubungan kerja, serta perlu diindahkan oleh semua pihak dan perlu adanya perlindungan pihak ketiga, yaitu penguasa (pemerintah) bila ada pihak-pihak yang dirugikan.²⁵

²⁵Subijanto, "Peran Negara Dalam Hubungan Kerja Indonesia," *Pendidikan Dan Kebudayaan* 17, no. 6 (2011): 708. Hlm. 708

Pendapat Imam Soepomo memberi pengertian bahwa hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan suatu kejadian pada saat seseorang bekerja pada orang lain secara formal dengan menerima upah tertentu. Dengan kata lain, hukum perburuhan adalah seperangkat aturan dan norma yang tertulis ataupun tidak tertulis yang mengatur pola hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja atau buruh. Sedangkan Pada Pendapat Levenbach, hukum perburuhan merupakan peraturan yang meliputi hubungan kerja antara pekerja dan majikan, yang pekerjaannya dilakukan dibawa kepemimpinan.²⁶

Hukum ketenagakerjaan dahulu disebut dengan hukum perburuhan yang merupakan terjemahan dari *arbeidsrechts*. Mengenai hukum perburuhan terdapat beberapa pendapat atau batasan. Mengenai pengertian *arbeidsrechts* Molenaar memberikan batasan pengertian yaitu merupakan hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dengan pengusaha dan antara buruh dengan buruh.²⁷ Istilah Hukum perburuhan semakin tidak populer dengan diundangkannya Undang Undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 sebagai Undang-Undang payung bagi masalah-masalah yang terkait dengan hukum perburuhan/ hukum ketenagakerjaan. Di beberapa perguruan tinggi di Indonesia, mata kuliah hukum perburuhan juga banyak digantikan dengan istilah lain, seperti hukum ketenagakerjaan dan hukum hubungan industrial. Menurut Undang-undang No.13 tahun 2003, pengertian ketenagakerjaan lebih jelas dibandingkan dengan

²⁶ et al Sipayung, Parlin Dony, *Hukum Ketenagakerjaan* (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2002). Hlm. 5

²⁷ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Pemburuan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2007).

perburuhan sebagaimana dalam KUHPerduta. Sekalipun demikian, pelaksanaan peraturan perundang-undangan dalam bidang ketenagakerjaan masih menggunakan beberapa undang-undang yang dikeluarkan sebelum dikeluarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003. Dalam Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dirumuskan pengertian istilah ketenagakerjaan, yaitu segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

Adapun tujuan dari hukum Ketenagakerjaan yaitu sebagaimana yang diatur dalam pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa pembangunan hukum Ketenagakerjaan bertujuan:

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi merupakan suatu upaya yang baik dalam memberikan tenaga kerja kesempatan yang seluas-luasnya
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan Dalam upaya memenuhi terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh maka pembangunan ketenagakerjaan harus di atur sedemikian rupa serta mampu mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya, Masyarakat yang sejahtera, adil dan makmur tidak akan pernah tercapai apabila

tenaga kerja dan keluarganya tidak sejahtera. Maju dari ini dengan mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya itu merupakan perwujudan kesejahteraan masyarakat Indonesia

2. Dasar Hukum Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan merupakan perubahan dari Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja.

Undang-undang Ketenagakerjaan ini disahkan pada tanggal 25 Maret 2003 dan telah menghapus 15 Peraturan Perundang-Undangan, yaitu 9 (Sembilan) Undang-Undang dan 6 (enam) Peraturan Perundang-Undangan. Undang-Undang yang telah dihapus ialah:²⁸

- a) Undang-Undang Kerja Nomor 12 Tahun 1948 yang telah diberlakukan untuk seluruh Indonesia dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1951
- b) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954 Tentang Perjanjian Perburuhan
- c) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1958 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Asing
- d) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1961 Tentang Wajib Kerja Sarjana
- e) Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1963 Tentang Pencegahan Pemogokan dan/Penutupan (Lock Out) di Perusahaan, Jawatan-Jawatan Yang Vital
- f) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja

²⁸ Subekti, *Hukum Perjanjian*. Hal. 36

- g) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan
- h) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1998 Tentang Perubahan Berlakunya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997
- i) Undang-undang Nomor 28 Tahun 2000 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2000 Tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1998

3. Pengertian Tenaga Kerja

Ketenagakerjaan berasal dari kata “Tenaga Kerja, ditambah awalan “ke” dan akhiran “an”. Dengan demikian, ketenagakerjaan berarti hal-hal yang berkaitan dengan tenaga kerja. Menurut Pasal 2 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan²⁹ “Tenaga kerja adalah Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”³⁰

Sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia tenaga kerja adalah orang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu, orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja.³¹

Tenaga kerja merupakan factor yang sangat penting dalam pembangunan, kaarena tenaga kerja di samping sebagai pelaksana pembangunan juga penentu keberhasilan pembangunan. Tenaga kerja sebagai pelaksana pembangunan harus

²⁹ Asyhadie; H Zaeni; dan Rachmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik* (Jakarta: Kencana Prenada Media, 2019).. Hlm. 2

³⁰ Sipayung, Parlin Dony, *Hukum Ketenagakerjaan*.Op.Cit Hlm. 6

³¹ Kbbi

dilindungi haknya, diatur kewajibannya dan dikembangkan daya gunanya. Setiap orang yang dapat melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat dapat meliputi setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain atau setiap orang yang bekerja sendiri dengan tidak menerima upah atau imbalan. Dengan kata lain pengertian tenaga kerja lebih luas dari pada pekerja/buruh.³²

Menurut Payaman Simanjuntak, tenaga Kerja (manpower) adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurutnya ditentukan oleh umur/usia. Tenaga kerja (manpower) terdiri atas angkatan Kerja dan bukan angkatan kerja.³³

Angkatan kerja (labour force) terdiri atas:

1. Golongan yang bekerja, dan
2. Golongan yang menganggur atau yang sedang mencari pekerjaan.

Kelompok bukan angkatan kerja terdiri atas :

- a. Golongan yang bersekolah
- b. Golongan yang mengurus rumah tangga
- c. Golongan lain-lain tau penerima pendapatan.

³² Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009). Hlm 1

³³ Sipayung, Parlin Dony, *Hukum Ketenagakerjaan*.Loc.Cit

Undang-Undang No.13 tahun 2003 menetapkan bahwa penggunaan istilah pekerja selalu disertai istilah buruh yang menandakan bahwa dalam Undang-Undang ini, dua istilah tersebut memiliki makna yang sama. Dalam pasal 1 Angka 3 disebutkan bahwa Pekerja/buruh, yaitu: "setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain". Dari pengertian tersebut dapat dilihat beberapa unsur yang melekat dari istilah pekerja/buruh.yaitu:

1. Setiap orang yang bekerja (angkatan kerja maupun bukan angkatan kerja tetapi harus bekerja)
2. Menerima upah atau imbalan sebagai balas jasa atas pelaksanaan pekerjaan tersebut
3. Berada dibawah perintah majikan, di bawah perintah negara atau pemerintah.

Secara yuridis, hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah sama, walaupun secara sosial dan ekonomi, kedudukan keduanya berbeda. Karena segala sesuatu mengenai hubungan kerja diserahkan kepada kedua belah pihak, untuk memenuhi rasa keadilan diperlukan peraturan perundang- undangan untuk melindungi pekerja. Peraturan tersebut mengatur hak dan kewajiban kedua belah pihak. Tenaga kerja (manpower) adalah seluruh penduduk dalam usia kerja (berusia 15 tahun atau lebih) yang potensial dapat memproduksi barang dan jasa. Sebelum tahun 2000, Indonesia menggunakan patokan seluruh penduduk berusia 10 tahun ke atas (lihat hasil Sensus Penduduk 1971, 1980, dan 1990). Akan tetapi, sejak

Sensus penduduk 2000 dan sesuai dengan ketentuan internasional, tenaga kerja adalah penduduk yang berusia 15 tahun atau lebih.³⁴

Secara umum, tenaga kerja ialah : “Setiap orang yang mampu bekerja, kecuali :

- a. anak laki-laki dibawah umur 14 tahun;
- b. orang yang masih bersekolah dalam jangka waktu yang penuh;
- c. orang yang karena suatu hal tidak mampu bekerja.³⁵

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 68 yang menyatakan “Pengusaha dilarang mempekerjakan anak” di mana yang dimaksud pengertian anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun. Kemudian ketentuan tersebut dapat dikecualikan berdasar Pasal 69 ayat (1) yaitu:

(1) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 dapat dikecualikan bagi anak yang berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial.

Tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pencari kerja, bersekolah dan mengurus rumah tangga walaupun tidak bekerja, tetapi secara fisik mampu dan sewaktu-waktu dapat ikut bekerja.

³⁴ Ibid., Hal 7

³⁵ Asyhadie; H Zaeni; dan Rachmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik*. Hal 3

Pengertian tentang tenaga kerja yang dikemukakan oleh Dr. Payaman Simanjuntak memiliki pengertian yang lebih luas dari pekerja/buruh. Pengertian tenaga kerja mencakup tenaga kerja/buruh yang sedang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian dari pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja/buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.³⁶

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

Tenaga Kerja tetap (permanent employee) yaitu pekerja yang memiliki perjanjian kerja dengan pengusaha untuk jangka waktu tidak tertentu (permanent). Tenaga kerja tetap, menurut Peraturan Menteri Keuangan Nomor 252/PMK.03/2008 Tentang Penunjuk Pelaksanaan Pemotongan Pajak Atas Penghasilan Sehubungan Dengan Pekerjaan, Jasa, dan Kegiatan Orang Pribadi, ditambahkan menjadi sebagai berikut:

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

³⁶ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004). Hlm. 12

Menurut pasal 1 angka 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-03/MEN/1994 menyebutkan bahwa Tenaga Kerja Harian Lepas adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu maupun kontinuitas pekerjaan dengan menerima upah didasarkan atas kehadirannya secara harian. Contohnya seperti tenaga kerja yang bekerja sebagai tenaga kerja harian lepas di sebuah pabrik rokok. Tenaga kerja tersebut diberi berdasarkan kehadirannya setiap hari 18 kerjanya maka ia tidak akan menerima upah. Maka tenaga kerja harian lepas menerima upah sesuai dengan kehadirannya di tempat kerja.

Menurut pasal 1 angka 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-03/MEN/1994 menyebutkan bahwa tenaga kerja borongan merupakan tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dengan menerima upah didasarkan atas volume pekerjaan atau satuan hasil kerja. Contohnya seorang pekerja bangunan yang bekerja dibawah pengawasan seorang mandor, para pekerja tersebut bekerja untuk menyelesaikan sebuah bangunan, pekerja tersebut menerima upah seminggu sekali dan hubungan kerja berakhir bila bangunan tersebut telah selesai dibangun.

Menurut pasal 1 angka 4 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-03/MEN/1994 menyebutkan bahwa Tenaga Kerja Kontrak adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah yang didasarkan atas kesepakatan untuk hubungan kerja waktu tertentu dan atau selesainya pekerjaan tertentu. Tenaga kerja kontrak termasuk kedalam Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) karena PKWT merupakan

perjanjian kerja yang terdapat angka waktu atau selesainya suatu pekerjaan ini sesuai dengan pasal 56 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tenaga Ketenagakerjaan.

4. Jenis-Jenis Tenaga Kerja

Jika dikelompokkan berdasarkan statusnya, karyawan dalam perusahaan dapat dibagi menjadi 2 (dua) jenis kelompok karyawan yaitu tenaga kerja tetap dan tenaga kerja tidak tetap. Adapun pengertian dari masing-masing tersebut dapat dijabarkan:

a. Tenaga Kerja Tetap Merupakan karyawan yang memiliki perjanjian kerja dengan perusahaan dalam jangka waktu yang tidak ditentukan (permanent). Karyawan tetap biasanya cenderung memiliki hak yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan tidak tetap. Selain itu, karyawan tetap juga cenderung lebih aman (dalam hal kepastian pekerjaan) dibandingkan dengan karyawan tidak tetap, dalam Pasal 60 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang tenagakerja perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan.³⁷

Syarat-syarat yang berlaku dan harus dipenuhi pada masa percobaan harus dicantumkan dalam perjanjian kerja, apabila perjanjian kerja dilaksanakan secara lesa, maka syarat masa percobaan harus diberitahukan kepada pekerja yang bersangkutan dan dicantumkan dalam surat pengangkatan. Jika tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja maupun surat pengangkatan maka ketentuan masa percobaan

³⁷ Undang-Undang Ri Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

kerja dianggap tidak ada. Dalam masa percobaan, pengusaha dilarang membayar upah dibawah upan minimum yang berlaku.³⁸

b. Tenaga Kerja Tidak Tetap Merupakan karyawan yang hanya dipekerjakan ketika perusahaan membutuhkan tenaga kerja tambahan saja atau karyawan tersebut dipekerjakan dalam jangka waktu tertentu dengan pekerjaan tertentu sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Karyawan tidak tetap biasanya dapat diberhentikan sewaktu-waktu oleh perusahaan ketika perusahaan sudah tidak membutuhkan lagi. Jika dibandingkan dengan karyawan tetap, karyawan tidak tetap cenderung memiliki hak yang lebih sedikit dan juga cenderung tidak aman (dalam hal kepastian pekerjaan). Dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerja 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 pekerja yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, pekerja yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun, pekerja yang bersifat musiman atau pekerja yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.³⁹

Tenaga kerja tidak tetap tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap yaitu pekerjaan yang sifatnya terus menerus tidak terputus-putus tidak di batasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses dalam satu perusahaan atau

³⁸ Endah Pujiastuti, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Semarang: University Press, 2015).Hal 30

³⁹ Ibid, Hal 30

pekerjaan yang bukan musiman. Pekerjaan yang bukan musima adalah pekerjaan yang tidak tergantung cuaca atau kondisi tertentu. Apabila pekerjaan itu merupakan pekerjaan yang terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi dan merupakan bagian dari suatu proses produksi, tetapi tergantung cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu maka pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan musiman yang tidak termasuk pekerjaan tetap sehingga dapat menjadi objek perjanjian kerja waktu tertentu.

5. Asas-Asas Hukum Ketenagakerjaan

Landasan Pembangunan Ketenagakerjaan di Indonesia adalah Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945 diatur pada Undang-Undang No 13 tahun 2003 Pasal 2 tentang ketenagakerjaan. Dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan perkembangan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri pekerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, merata baik materiil dan spiritual. Sedangkan asas pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas dasar keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah, Diatur pada Pasal 3 Undang-undang no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.⁴⁰

Asas pembangunan ketenagakerjaan tersebut pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional khususnya asas Demokrasi Pancasila serta asas adil dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan berbagai pihak yaitu antara Pemerintah, pengusaha dan pekerja.

⁴⁰ Asyhadie; H Zaeni; dan Rachmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik*. Op.cit Hal. 21

Oleh karena itu pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung.⁴¹ Tujuan pembangunan ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang ketenagakerjaan pasal 4 yang menjelaskan :

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
- b. Mewujudkan pemerataan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

6. Sumber Hukum Ketenagakerjaan

Sumber hukum pada dasarnya adalah segala sesuatu yang dapat menimbulkan aturan-aturan yang mempunyai sifat memaksa, yaitu peraturan yang jika dilanggar akan dikenakan sanksi yang berat dan nyata. Sumber hukum ketenagakerjaan adalah di mana aturan ditemukan tentang pekerjaan berdasarkan sumber hukum Indonesia dalam bidang ketenagakerjaan. Pekerjaan Sumber Daya Hukum Ketenagakerjaan Sebagai jaminan kepastian dan tidak berpihakan kepada semua pihak yang terlibat. Hukum ketenagakerjaan yang berlaku dalam bentuk peraturan.⁴²

⁴¹ Ibid., Hal. 22

⁴² Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Sebagai Suatu Pengantar* (Jogjakarta: Liberty, 1999).Hlm. 76.

Ada dua jenis sumber hukum, yaitu sumber hukum dalam arti materiil dan sumber hukum dalam arti formil. Dalam hukum perburuhan yang dimaksud sumber hukum ketenagakerjaan dalam arti formil, karena sumber hukum dalam arti materiil adalah Pancasila sebagai sumber segala sumber hukum. Sumber hukum ketenagakerjaan tersebut ialah :

A. Undang-Undang, Perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan mengalami banyak perubahan yaitu ditandai dengan munculnya undang-undang baru yang lebih dinamis dan tentunya banyak membawa kepentingan bagi pekerja/buruh maupun pengusaha itu sendiri.

Undang-undang tersebut antara lain:

- 1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3889).
- 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279).
- 3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Undang-undang ini mencabut:
 - a) Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (Lembaran Negara Tahun 1957 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Nomor 1227)
 - b) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta (Lembaran Negara

Tahun 1964 Nomor 93, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2686)

4) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456)

B. Perjanjian, Perjanjian merupakan peristiwa dimana pihak yang satu berjanji kepada pihak yang lainnya untuk melaksanakan sesuatu hal, sehingga pihak-pihak yang bersangkutan terikat oleh isi perjanjian yang mereka adakan, oleh karena itu aturan dalam perjanjian mempunyai kekuatan hukum sebagai undang-undang. Perjanjian kerja pada umumnya hanya berlaku antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang menyelenggarakannya dan orang lain atau pihak lain tidak terikat. Pekerja/buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan pengusaha menyatakan kesanggupan untuk mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah. Perjanjian yang menjadi dasar hukum ketenagakerjaan meliputi :⁴³

- 1) Perjanjian kerja bersama / perjanjian perburuhan / kesepakatan kerja bersama.
- 2) Perjanjian kerja.
- 3) Peraturan perusahaan.

C. Keputusan/Penetapan, Penetapan yang telah dibuat oleh Panitia Perseelisihan Perselisihan Perburuhan baik pada tingkat Pusat maupun Daerah yang

⁴³ Lala Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Rajawali Press, 2014). Hlm. 62.

selanjutnya diganti dengan istilah PPHI menurut UU No. 2 Tahun 2004. Oleh UU yang telah dinyatakan bahwa penetapan PPHI merupakan sebuah *arbitrase compulsory* (arbitrase wajib) sebelum penyelesaian nantinya akan diselesaikan oleh Badan Peradilan.

D. Traktat, Traktat merupakan perjanjian yang diadakan oleh dua negara atau lebih yang dikenal dengan perjanjian antarnegara atau perjanjian internasional. Traktat di bidang ketenagakerjaan banyak dijumpai dalam ketentuan internasional dari hasil konferensi ILO (International Labour Organization) yang dikenal dengan istilah *convention*, seperti Convention Nomor 19 tentang perlakuan yang sama bagi buruh warga negara dan asing dalam hal pemberian ganti rugi kecelakaan, dan Convention Nomor 100 tentang pengupahan yang sama antara buruh pria dan wanita mengenai jenis pekerjaan yang sama.

7. Sifat Hukum Tenaga Kerja

Dapat diketahui dari sifatnya hukum ketenagakerjaan dapat bersifat perdata dan dapat pula bersifat publik. Dikatakan bersifat perdata karena mengatur hubungan antara orang perorangan contohnya dalam membuat perjanjian kerja. Dikatakan bersifat publik karena pemerintah juga ikut menyelesaikan permasalahan perburuhan yang terjadi di perusahaan.⁴⁴

Maka dari itu Sifat hukum ketenagakerjaan terbagi menjadi 2 golongan, yaitu: ⁴⁵

a. Hukum Mengatur

⁴⁴ Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Op.cit

⁴⁵ Agusmidah, *Dinamika Dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Bogor: Galia Indonesia, 2010).

Sifat Hukum Ketenagakerjaan Sebagai Hukum Mengatur (Regeld) Ciri utama dari hukum ketenagakerjaan yang bersifat mengatur adalah adanya aturan yang tidak sepenuhnya memaksa. Artinya boleh melakukan penyimpangan terhadap ketentuan tersebut dalam suatu perjanjian seperti perjanjian kerja dan peraturan perusahaan.

b. Hukum memaksa.

Sifat Memaksa Hukum Ketenagakerjaan (dwingen) Sifat publik dari hukum ketenagakerjaan adalah ditandai dengan ketentuan ketentuan memaksa (dwingen) yaitu jika tidak terpenuhi, maka akan diberikan sanksi oleh negara maupun pemerintah.

8. Hubungan Kerja

Pada pendapat Iman Soepomo Hubungan kerja adalah hubungan antara seorang buruh dengan seorang majikan. Hubungan kerja menunjukkan kedudukan kedua belah pihak itu yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban buruh/pekerja terhadap majikan/pengusaha serta hak-hak dan kewajiban majikan/pengusaha terhadap buruh/pekerja.⁴⁶

Sedangkan Pengertian Hubungan Kerja berdasarkan Pasal 1 angka 15 UndangUndang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”.

⁴⁶ Soepomo, *Pengantar Hukum Pemburuhan*. Hal. 55

Dalam pengertian hubungan kerja tersebut, terkandung arti bahwa pihak pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaan berada di bawah pimpinan pihak lain yang disebut pengusaha. Hubungan kerja pada dasarnya meliputi hal-hal yang berkaitan dengan perjanjian kerja sebagai dasar hubungan kerja, hak dan kewajiban para pihak, berakhirnya hubungan kerja, dan penyelesaian perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan.⁴⁷

Hubungan kerja adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum mengenai suatu pekerjaan.⁴⁸ yang dimaksud ke 2 pihak adalah ikatan antara pihak ke 1 dengan pihak ke 2 dimana ke 2 belah pihak akan saling menguntungkan. Yang dimaksud menguntungkan ke 2 belah pihak adalah pihak ke 1 akan memberikan pekerjaan kepada pihak ke 2 dan pihak ke 2 dari hasil pekerjaannya telah dilakukan berupa jasa pekerjaan kepada pihak ke 1 maka pihak ke 2 memperoleh imbalan berupa upah dari hasil pekerjaannya dari pihak ke 1.

Yang di maksud para pihak dan pengertian-pengertian yang berkaitan dengan hubungan-hubungan kerja diatur dalam Pasal 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan :

- 1) Ketenagakerjaan adalah segala yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
- 2) Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

⁴⁷ Agusmidah, *Dinamika Dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi.*, Hlm. 43.

⁴⁸Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi.* Hlm. 36

- 3) Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- 4) Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- 5) Pengusaha adalah Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri. Atau Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya. Dan Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam poin 1 dan 2 yang berkedudukan di luar Wilayah Indonesia
- 6) Perusahaan adalah Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak berbadan hukum, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja / buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- 7) Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak

8) Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.⁴⁹

Subjek hukum yang melakukan hubungan kerja adalah pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh, hubungan kerja merupakan inti dari hubungan industrial.

Dengan demikian dapat dilihat bahwa hubungan kerja adalah suatu bentuk hukum yang lahir atau dibuat setelah dibuatnya suatu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha dan pekerja/buruh tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja bersama yang dibuat oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang ada di perusahaan. Demikian pula perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan yang ditetapkan oleh pengusaha.

Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa: “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”.

Wiwoho Soedjono menyebutkan bahwa “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara orang perorang pada satu pihak dengan pihak lain sebagai pengusaha untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapatkan upah”.⁵⁰

Sedangkan pandangan Lalu Husni menjelaskan bahwa perjanjian kerja adalah

⁴⁹ Hidayat Muharam, *Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaannya Di Indonesia* (Jakarta: PT. Citra Adirya Bakti, 2006). Hlm. 2

⁵⁰ Wiwoho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja* (Jakarta: Bina Aksara, 2003). Hlm. 9

“suatu perjanjian dimana pihak kesatu, si buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain, simajikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah.”⁵¹

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja, dapat ditarik beberapa unsur perjanjian kerja, yakni:

- a. Ada pekerjaan Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjiakn (objek perjanjian) dan pekerjaan itu haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja/buruh. Secara umum, pekerjaan adalah segala perbuatan yang harus dilakukan oleh pekerja/buruh untuk kepentingan pengusaha sesuai isi perjanjian kerja.
- b. Ada upah Upah harus ada dalam setiap hubungan kerja, karena upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan tujuan utama orang bekerja adalah untuk mendapatkan upah. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan bentuk uang atau bentuk lain sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah dilakukan.
- c. Ada perintah Perintah merupakan unsur yang paling khas dari hubungan kerja, maksudnya pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh berada di bawah perintah pengusaha.

⁵¹ Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Op Cit Hal. 51

Berdasarkan ketentuan Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan maupun tertulis. Namun, secara normatif perjanjian kerja dalam bentuk tertulis menjamin hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan membantu dalam proses pembuktian.

Selain memuat pengertian perjanjian kerja sebagaimana dimuat dalam Pasal 1 angka 14, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga ada mengatur tentang perjanjian kerja untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu, yang merupakan dasar hukum perjanjian kerja secara outsourcing. Hal ini ditemukan dalam Pasal 56 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang berbunyi:

- 1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.
- 2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas:
 - a. Jangka waktu; atau
 - b. Selesaiannya suatu pekerjaan tertentu.

Menurut isi Pasal 56 di atas dapat dimengerti bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu dikenal dalam prakteknya antara lain dilakukan secara outsourcing, dimana dalam isi perjanjian tersebut pekerjaan yang diperjanjikan kepada tenaga kerja waktunya terbatas sesuai dengan kesepakatan yang dibuat.

Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT) hanya dibolehkan untuk pekerjaan tertentu menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.
3. Pekerjaan yang bersifat musiman, atau
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajahan.

Selanjutnya dalam Pasal 57 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang berbunyi:

- 1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
- 2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.
- 3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

Sebagaimana layaknya suatu perjanjian kerja, maka perjanjian kerja secara outsourcing juga dimuat secara tertulis dengan tulisan dan isi tulisan yang dapat dimengertian oleh pekerja dan pengusaha yaitu dalam Bahasa Indonesia.

Sedangkan apabila perjanjian tersebut dibuat tidak berdasarkan bahasa Indonesia maka dikhawatirkan adanya kesalahan dalam pemahaman isi perjanjian kerja secara outsourcing tersebut.

PKWTT juga dibuat secara tertulis, apabila dibuat secara lisan maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan pekerja sekurang-kurangnya memuat keterangan, nama dan alamat pekerja, tanggal mulai bekerja, jenis pekerjaan dan besarnya upah.

B. Tinjauan Mengenai Hak Normatif Tenaga Kerja

1. Pengertian Hak Normatif

Bagi Pekerja Hak-hak normatif pekerja merupakan bagian dari perlindungan terhadap pekerja. Sebagai aset penting dalam proses produksi, pekerja memiliki peran strategis dalam sebuah jejaring industri baik barang maupun jasa. Sudah seharusnya posisi dan peran ini mendapatkan perlindungan yang maksimal melalui pemenuhan hak-hak dasar pekerja. Pekerja yang memenuhi hak-hak normatifnya akan bekerja maksimal memberikan yang terbaik pada perusahaan tempatnya pekerja, dan ini dengan sendirinya akan berdampak positif pada produktivitas perusahaan.⁵²

2. Hak Normatif Pekerja

Hak normatif pekerja adalah hak – hak pekerja yang lahir sebagai upaya memberi perlindungan terhadap pekerja yang harus dipenuhi oleh pengusaha yang

⁵² Ririn Zulpani Siregar, *Tinjauan Yuridis Pembagian Hak Normatif Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Secara Sepihak Terhadap Pekerja Berdasarkan Ketentuan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Putusan No.103/Pdt.Sus-Phi/2019/Pnmdn)* (Medan: Fakultas Hukum Universitas Medan Area, 2020). Hlm 18

diatur dalam Peraturan Perundang-undangan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama yang bersifat mengikat pekerja dan pengusaha.

a. Hak Normatif Tenaga Kerja Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ialah :⁵³

1. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.
2. Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.
3. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.
4. Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.
5. Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta atau pelatihan ditempat kerja.
6. Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi.

⁵³Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

7. Setiap tenaga kerja mempunyai Hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak didalam atau diluar negeri.
 8. Pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (Satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
 9. Setiap pekerja yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c dan d, Pasal 80 dan Pasal 82 berhak mendapatkan upah penuh.
 10. Pekerja tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi.
 11. Setiap pekerja mempunyai Hak untuk memperoleh perlindungan atas: Keselamatan dan kesehatan kerja, Moral dan kesusilaan dan Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
 12. Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
 13. Setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
 14. Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja.
- kewajiban pekerja dengan pengusaha dibuat dengan menggunakan prinsip keadilan "neminem laedere" Jangan merugikan orang lain dan "unicuique suum tribuere" (berikan kepada setiap orang apa yang menjadi haknya), Selain Hak-Hak

Normatif tenaga kerja, akan tetapi tenaga kerja juga memiliki kewajiban yang diatur pada Undang-Undang Ketenagakerjaan.

b. Kewajiban Tenaga Kerja Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan :⁵⁴

1. Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
2. Pengusaha, serikat pekerja dan pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.
3. Pengusaha dan serikat pekerja wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja.
4. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat.
5. Sekurang kurangnya dalam waktu 7 (Tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat pekerja Wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat.

⁵⁴ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

C.Tinjauan Mengenai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Riau.

1. Gambaran Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Riau

Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Riau dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 7 Tahun 2019 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Riau dan Peraturan Gubernur Nomor 61 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Riau. Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Riau merupakan Perangkat Daerah yang berperan dalam membantu Kepala Daerah untuk melaksanakan kewenangan daerah dan Tugas Pembantuan yang ditugas Kepala Daerah.

Pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi terdapat Unit Pelaksana Teknis yang ditetapkan dalam Pergub No.46 Tahun 2020 tentang Pembentukan Unit Pelaksana Teknis pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Riau. Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2019 tanggal 12 September 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Riau, kedudukan Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan,

Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Riau merupakan unsur pelaksanaan Pemerintah Provinsi Riau, dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah⁵⁵

2. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Riau

Menurut Peraturan Gubernur Riau Nomor 61 Tahun 2019 tentang Uraian Tugas Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Riau mempunyai tugas melaksanakan urusan Pemerintahan Daerah berdasarkan azas otonomi daerah, tugas desentralisasi, tugas dekonsentrasi dan tugas pembantuan di Bidang Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman serta melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan Gubernur. Dalam melaksanakan tugasnya Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Riau mempunyai Fungsi sebagai berikut:⁵⁶

- a. Perumusan kebijakan pada Sekretariat, Bidang Sumber Daya Air, Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan, Bidang Preservasi Jalan dan Jembatan, Bidang Air Minum dan Kesehatan Lingkungan, Bidang Penataan Ruang serta Bidang Penataan Bangunan;
- b. Pelaksanaan kebijakan pada Sekretariat, Bidang Sumber Daya Air, Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan, Bidang Preservasi Jalan

⁵⁵ <https://Puprpkpp.Riau.Go.Id/Asset/File/4786247f135bb97958e044d983934a6c.Pdf>

⁵⁶ <https://Puprpkpp.Riau.Go.Id/Asset/File/4786247f135bb97958e044d983934a6c.Pdf>

- dan Jembatan, Bidang Air Minum dan Penyehatan Lingkungan, Bidang Penataan Ruang serta Bidang Penataan Bangunan;
- c. Pelaksanaan evaluasi pada Sekretariat, Bidang Sumber Daya Air, Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan, Bidang Preservasi Jalan dan Jembatan, Bidang Air Minum dan Penyehatan Lingkungan, Bidang Penataan Ruang serta Bidang Penataan Bangunan;
- d. Pelaksanaan administrasi pada Sekretariat, Bidang Sumber Daya Air, Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan, Bidang Preservasi Jalan dan Jembatan, Bidang Air Minum dan Penyehatan Lingkungan, Bidang Penataan Ruang serta Bidang Penataan Bangunan, dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur terkait dengan tugas dan fungsinya. Tugas pokok dan fungsi tersebut selain dijalankan oleh masing-masing Bagian/Bidang juga dijalankan juga oleh Unit Pelaksana Teknis, yaitu; Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) Jalan Dan Jembatan Wilayah I, II, dan III, UPT Laboratorium Bahan Konstruksi, Unit Pelaksanaan Teknis Peralatan Konstruksi dan Unit Pelaksanaan Teknis Pengelolaan Air Minum

3. Susunan Organisasi

Untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya, Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Riau mempunyai susunan organisasi sebagai berikut:

a. Sekretariat terdiri atas:

1. Subbagian Perencanaan Program;
2. Subbagian Keuangan, Perlengkapan dan Pengelolaan Barang Milik Daerah; dan
3. Subbagian Kepegawaian dan Umum.

b. Bidang Sumber Daya Air terdiri atas:

1. Seksi Perencanaan dan Pengendalian Sumber Daya Air;
2. Seksi Sungai, Danau dan Pantai; dan
3. Seksi Irigasi, Rawa.

c. Bidang Bina Marga terdiri atas:

1. Seksi Perencanaan dan Pengendalian Jalan dan Jembatan;
2. Seksi Pembangunan Jalan dan Jembatan; dan
3. Seksi Preservasi Jalan dan Jembatan.

d. Bidang Cipta Karya, terdiri atas:

1. Seksi Perencanaan dan Pengendalian Cipta Karya;
2. Seksi Penataan Bangunan dan Lingkungan; dan
3. Seksi Air Minum dan Penyehatan Lingkungan.

e. Bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman, terdiri atas:

1. Seksi Perencanaan dan Pengendalian Perumahan dan Kawasan Permukiman;
2. Seksi Seksi Perumahan; dan
3. Seksi Kawasan Permukiman.

f. Bidang Pertanahan dan Penataan Ruang, terdiri atas:

1. Seksi Perencanaan Pertanahan dan Penataan Ruang;
2. Seksi Pertanahan; dan
3. Seksi Penataan Ruang.

g. Bidang Bina Jasa Konstruksi, terdiri atas:

1. Seksi Pengaturan Jasa Konstruksi;
2. Seksi Pemberdayaan dan Pengawasan Jasa Konstruksi; dan
3. Seksi Pendataan dan Sertifikasi Jasa Konstruksi.

h. UPT Laboratorium Bahan Konstruksi, Kelas A;

i. UPT Pengelolaan Air Minum, Kelas A;

j. UPT Peralatan Konstruksi, Kelas B;

k. UPT Pengelolaan Rusunawa, Kelas B;

l. UPT Wilayah I, Kelas A;

m. UPT Wilayah II, Kelas A;

n. UPT Wilayah III, Kelas A;

o. UPT Wilayah IV, Kelas A;

p. UPT Wilayah V, Kelas A;

q. UPT Wilayah VI, Kelas A;

4. Struktur Organisasi

A. KEPALA DINAS PUPRPKPP

B. KELOMPOK JABATAN FUNGSIONAL :

1. SEKRETARIS

2. SUB KOORDINATOR PERENCANAAN PROGRAM

3. KEPALA SUB BAGIAN KEUANGAN, PERLENGKAPAN,
DAN PENGELOLAAN MILIK DAERAH

4. KEPALA SUBBAGIAN KEPEGAWAIAN DAN UMUM

5. KEPALA BIDANG SUMBER DAYA AIR

6. KEPALA BIDANG BINA MARGA

7. KEPALA BIDANG CIPTA KARYA

8. KEPALA BIDANG PERUMAHAN & KAWASAN
PERMUKIMAN

9. KEPALA BIDANG PERTANAHAN & PENATAAN RUANG

10. KEPALA BIDANG BINA JASA KONSTRUKSI

11. KEPALA SEKSI PERENCANAAN DAN PENGENDALIAN
SUMBER DAYA AIR

- 12.KEPALA SEKSI PERENCANAAN & PENGENDALIAN
PEMBANGUNAN JALAN & JEMBATAN
- 13.KEPALA SEKSI PERENCANAAN & PENGENDALIAN CIPTA
KARYA
- 14.KEPALA SEKSI PERENCANAAN & PENGENDALIAN
PERUMAHAN & KAWASAN PERMUKIMAN
- 15.KEPALA SEKSI PERENCANAAN PERTANAHAN &
PENATAAN RUANG
- 16.KEPALA SEKSI PENGATURAN JASA KONSTRUKSI
- 17.KEPALA SEKSI SUNGAI, DANAU DAN PANTAI
- 18.KEPALA SEKSI PEMBANGUNAN JALAN DAN JEMBATAN
- 19.KEPALA SEKSI PENATAAN BANGUNAN DAN
LINGKUNGAN
- 20.KEPALA SEKSI PERUMAHAN
- 21.KEPALA SEKSI PERTANAHAN
- 22.KEPALA SEKSI PEMBERDAYAAN & PENGAWASAN JASA
KONSTRUKSI
- 23.KEPALA SEKSI IRIGASI DAN RAWA
- 24.KEPALA SEKSI PRESERVASI JALAN DAN JEMBATAN
- 25.KEPALA SEKSI AIR MINUM & PENYEHATAN
LINGKUNGAN
- 26.KEPALA SEKSI KAWASAN PERMUKIMAN
- 27.KEPALA SEKSI PENATAAN RUANG

28.KEPALA SEKSI PENDATAAN & SERTIFIKASI JASA
KONSTRUKSI



Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pekerja tidak tetap di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Riau telah menerima Hak-Hak Normatifnya seperti yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Hak-hak normatif pekerja sudah selayaknya diberikan pemberi kerja untuk tercipta suatu hubungan kerja yang baik. Hak normatif pekerja adalah hak dasar dari pekerja yang wajib diberikan oleh perusahaan atau pengusaha sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dimana hak ini muncul apabila telah terjadinya hubungan kerja antara perusahaan dengan karyawan. Hak normatif ini telah di atur pada Undang-Undang Ketenagakerjaan, bukan hanya perusahaan saja akan tetapi ada beberapa kedinasaan pemerintah yang mempekerjakan Pekerja tidak tetap/Honorer, contohnya saja Dinas PUPRPKPP Provinsi Riau. yang dimana pada Kedinasaan ini mempekerjakan kurang lebih sekitar 15 orang pekerja tidak tetap, yang dimana sampai saat ini hak-hak normatifnya belum terpenuhi.

Maka dari itu untuk lebih lanjutnya penulis mengajukan kuisisioner kepada Pekerja tidak tetap di Dinas PUPRPKPP, yang penulis sebarakan di lapangan, dan hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel III.1

Jawaban Pekerja Tidak Tetap Dinas PUPRPKPP tentang telah menerima Hak-Hak Normatif sesuai dengan isi Undang-Undang Ketenagakerjaan

No	Kuisisioner	Jawaban Responden	Presentase
1.	Ya	9	60%
2.	Tidak	6	40%
Jumlah		15	100%

Sumber: **Data Olahan 2022**

Berdasarkan hasil kuisisioner terhadap Pekerja tidak tetap di Dinas PUPRPKPP Provinsi Riau, maka penulis mendapatkan hasil yaitu 60% Pekerja tidak tetap menerima hak-hak normatif seperti yang telah diatur di dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sedangkan 40% lainnya mengatakan bahwa mereka belum menerima hak-hak normatif yang sesuai dengan isi Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Sedangkan menurut hasil wawancara penulis dengan Ibuk Fifi Noviani menjabat sebagai Penyusun Rencana Kegiatan dan Anggaran dimana ia menyatakan bahwa Dinas PUPRPKPP Provinsi Riau telah memberikan hak-hak kepada Pegawai Tidak Tetap (PTT) berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan serta Peraturan Daerah yang berlaku di Provinsi Riau. Hak normatif yang dimaksud pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 telah diberikan kepada Pegawai Tidak Tetap (PTT) yang bekerja dilingkungan Dinas PUPRPKPP walaupun tidak semua bisa terpenuhi.⁵⁷

⁵⁷ Hasil Wawancara Penulis Dengan Fifi Noviani Menjabat Sebagai Penyusun Rencana Kegiatan Dan Anggaran

Sedangkan menurut penulis dimana Dinas PUPRPKPP Provinsi Riau sebenarnya telah memberikan hak-hak normatif para Pekerja tidak tetap seperti Hak dasar untuk memperoleh upah yang layak, Hak untuk mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang sama dari perusahaan tanpa diskriminasi, Hak untuk mendapatkan pelatihan kerja, Hak untuk melaksanakan kerja sesuai waktu yang ditentukan, Hak atas penempatan tenaga kerja, Hak mendapatkan perlindungan atas kesehatan dan keselamatan kerja, Hak mendapatkan kesejahteraan melalui jaminan sosial tenaga kerja, dan lainnya akan tetapi tidak semua yang berada di dalam Undang-Undang tersebut dapat di penuhi oleh pihak PUPRPKPP Provinsi Riau. yang dimana sebenarnya hak-hak tersebut harus dipenuhi akan tetapi tiap-tiap instansi kerja memiliki ketetapan ataupun aturan yang berlaku pada Perusahaan/ Dinas Pemerintahan tersebut. Dan dapat dilihat pada hasil kuisisioner dibawah ini hak apa saja yang diterima oleh Pekerja tidak tetap di Dinas PUPRPKPP Provinsi Riau :

Tabel III.2

Jawaban Pekerja Tidak Tetap Dinas PUPRPKPP tentang Hak Normatif
Pekerja telah sesuai dengan kewajiban yang telah Ditetapkan

No	Kuisisioner	Jawaban Responden	Presentase
1.	Ya	9	60%
2.	Tidak	6	40%
Jumlah		15	100%

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan hasil kuisioner terhadap Pekerja tidak tetap di Dinas PUPRPKPP Provinsi Riau, maka penulis mendapatkan hasil yaitu 66% Pekerja tidak tetap menerima hak-hak normatif sesuai dengan kewajiban yang telah ditetapkan oleh kantor. Sedangkan 33% lainnya mengatakan bahwa mereka belum menerima hak-hak normatif yang sesuai dengan ketentuan yang diberikan oleh kantor.

Sedangkan berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Ibu Fifi Noviani, beliau menyatakan bahwa Dinas PUPRPKPP Provinsi Riau telah memberikan hak normatif kepada Pegawai Tidak Tetap (PTT) yang telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku, tercantum di dalam butir Surat Perintah Kerja (SPK). Hak-hak yang diterima berupa pembayaran upah kerja sesuai dengan kewajibannya serta mendapatkan cuti sesuai dengan peraturan perundang-undangan.⁵⁸

Sedangkan menurut pendapat penulis, pihak Kantor Dinas PUPRPKPP hanya memberikan hak normatif Pekerja tidak tetap berdasarkan Surat Perintah Kerja (SPK), akan tetapi mereka tidak memberikan berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan, SPK ataupun Surat Perintah Kerjanya hanya mengatur tentang upah serta cuti yang sesuai dengan undang-undang tapi tidak mencantumkan hak-hak lainnya. Dan dapat dilihat Pada table kuisioner dibawah ini tentang apakah Pekerja tidak tetap di Dinas PUPRPKPP menerima Upah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang :

⁵⁸ Hasil Wawancara Penulis Dengan Fifi Noviani Menjabat Sebagai Penyusun Rencana Kegiatan Dan Anggaran

Tabel III.3

Jawaban Pekerja Tidak Tetap Dinas PUPRPKPP tentang Pekerja Tidak Tetap Telah menerima Upah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan/UMR

No	Kuisisioner	Jawaban Responden	Presentase
1.	Ya	2	13%
2.	Tidak	13	87%
	Jumlah	15	100%

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan hasil kuisisioner terhadap Pekerja tidak tetap di Dinas PUPRPKPP Provinsi Riau, maka penulis mendapatkan hasil yaitu 13% Responden/Pekerja tidak tetap di Dinas PUPRPKPP menyatakan bahwa mereka menerima upah sesuai dengan Undang-undang ketenagakerjaan akan tetapi menurut 87% Responden/Pekerja tidak tetap menyatakan bahwa mereka tidak menerima upah yang sesuai dengan Ketentuan yang di atur pada Undang-Undang ketenagakerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Ibuk Fifi Noviani, ia menyatakan bahwa Dinas PUPRPKPP Provinsi Riau memberikan Upah/gaji kepada Penyedia Jasa/ PTT berdasarkan masa kerjanya. Masa kerja dalam tahun

yang rendah memang belum sesuai dengan Upah Minimum Provinsi dan Upah Minimum Kota Pekanbaru.⁵⁹

Sedangkan menurut pendapat penulis pihak PUPRPKPP memberikan upah kepada Pekerja tidak tetapnya berdasarkan dengan berapa tahun sudah kerja si Pekerja tersebut bukan berdasarkan UMR ataupun aturan yang membahas tentang pekerja tidak tetap, sedangkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 88 Ayat 4 yang menyatakan “Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.” Dan menurut Pasal 90 ayat 1 yang berbunyi Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.” Yang dimana pada pasal tersebut telah menyatakan bahwa memberikan upah tidak boleh lebih rendah dari pada upah minimum. Akan tetapi seperti pengertian Pekerja tidak tetap menurut PER-16/PJ/2016, adalah pegawai yang hanya menerima penghasilan apabila pegawai yang bersangkutan bekerja, berdasarkan jumlah hari bekerja, jumlah unit hasil pekerjaan yang dihasilkan atau penyelesaian suatu jenis pekerjaan yang diminta oleh pemberi kerja. Akan tetapi faktanya kebanyakan Pekerja tidak tetap tidak menerima upah yang sesuai dengan hasil kerjanya.

⁵⁹ Hasil Wawancara Penulis Dengan Fifi Noviani Menjabat Sebagai Penyusun Rencana Kegiatan Dan Anggaran

Selain memberikan upah pihak PUPRPKPP juga memberikan hak untuk cuti kepada Pekerja tidak tetapnya, yang dimana dapat dilihat pada table kuisisioner di bawah ini :

Tabel III.4

Jawaban Pekerja Tidak Tetap Dinas PUPRPKPP tentang Pekerja Tidak Tetap Telah menerima Hak Cuti sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan

No	Kuisisioner	Jawaban Responden	Presentase
1.	Ya	7	47%
2.	Tidak	8	53%
	Jumlah	15	100%

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan hasil kuisisioner terhadap Pekerja tidak tetap di Dinas PUPRPKPP Provinsi Riau, maka penulis mendapatkan hasil yaitu 47% Pekerja tidak tetap di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau menerima hak cuti mereka sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, sedangkan 53% Responser Pekerja tidak tetap menyatakan bahwa hak cuti yang mereka terima tidak sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, karena mereka tidak menerima hak cuti tahunan.

Sedangkan menurut Hasil wawancara penulis dengan Ibuk Fifi Noviani, ia menyatakan bahwa Dinas PUPRPKPP Provinsi Riau memberikan Hak Cuti hanya

sesuai dengan kebutuhan saja, contohnya seperti Cuti Melahirkan, Kemalangan, atau lainnya. Akan tetapi untuk Hak Cuti tahunan tidak dapat dan menurut Pihak PUPRPKPP sendiri mereka belum memberikan Hak Cuti yang sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan.⁶⁰

Menurut penulis sendiri Pihak PUPRPKPP hanya memberikan Hak Cuti untuk Karyawan yang Melahirkan ataupun adanya kemalangan, akan tetapi pihak PUPRPKPP tidak memberikan hak cuti tahunan padahal di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 79 Ayat (2) yang menyatakan “Seorang pekerja berhak atas cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 hari kerja dalam satu tahun.” Akan tetapi pihak PUPRPKPP tidak memberikan hak cuti tersebut kepada Pegawai Tidak Tetapnya.

Selain Hak Cuti, dan Hak menerima Upah yang layak ada juga hak-hak normatif lainnya seperti Hak untuk mendapatkan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, Hak mendapatkan perlakuan yang sama dengan Pegawai PNS, serta hak untuk menjalankan ibadahnya masing-masing.

Lingkungan kerja yang aman dan nyaman tentu dapat membantu pekerja dalam meningkatkan efisiensi dan produktifitas dalam melaksanakan bekerja. Namun sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak terorganisasi dengan baik serta banyak faktor yang berbahaya maka pekerja akan menimbulkan efek buruk bagi pekerja, Pada table kuisisioner dibawah ini dapat dilihat apakah para Pekerja Tidak Tetap di Dinas PUPRPKPP apakah telah mendapatkan Lingkungan kerja yang

⁶⁰ Hasil Wawancara Penulis Dengan Fifi Noviani Menjabat Sebagai Penyusun Rencana Kegiatan Dan Anggaran

aman dan nyaman serta apakah Pekerja Tidak Tetap mendapatkan Perlakuan yang sama :

Tabel III.5

Jawaban Pekerja Tidak Tetap Dinas PUPRPKPP tentang Pekerja Tidak Tetap Telah mendapatkan lingkungan kerja aman dan nyaman

No	Kuisisioner	Jawaban Responden	Presentase
1.	Ya	15	100%
2.	Tidak	-	-
Jumlah		15	100%

Sumber: Data Olahan 2022

Tabel III.6

Jawaban Pekerja Tidak Tetap Dinas PUPRPKPP tentang Pekerja Tidak Tetap Telah mendapatkan Perlakuan yang sama

No	Kuisisioner	Jawaban Responden	Presentase
1.	Ya	15	100%
2.	Tidak	-	-
Jumlah		15	100%

Sumber: Data Olahan 2022

Tabel III.7

Jawaban Pekerja Tidak Tetap Dinas PUPRPKPP tentang Pekerja Tidak Tetap dapat menjalankan Ibadah Sesuai dengan Agama masing-masing

No	Kuisisioner	Jawaban Responden	Presentase
1.	Ya	15	100%
2.	Tidak	-	-
	Jumlah	15	100%

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan hasil kuisisioner terhadap Pekerja tidak tetap di Dinas PUPRPKPP Provinsi Riau, maka penulis mendapatkan hasil yaitu 100% Responden PTT Dinas PUPRPKPP Provinsi Riau menyatakan Lingkungan kerja mereka merupakan lingkungan kerja aman dan nyaman. Dan di lengkapi dengan fasilitas yang baik. Serta 100% pekerja tidak tetap menyatakan bahwa mereka mendapatkan perlakuan yang sama oleh atasan tanpa ada perbedaan.

Berdasarkan hasil wawancara Penulis dengan Ibuk Fifi Noviani, ia menyatakan bahwa Dinas PUPRPKPP Provinsi Riau memberikan Fasilitas yang lengkap serta ruang kerja yang baik dan bersih, yang manfaatnya akan di rasakan oleh seluruh anggota pekerja. Serta Dinas PUPRPKPP Provinsi Riau memberikan

perlakuan yang sama kepada setiap Pegawai di Lingkungan Dinas PUPRPKPP, baik secara usia, gender, agama maupun aspek lainnya. jika adapun perbedaan mungkin hanya perbedaan gaji dan waktu kerja. Dinas PUPRPKPP memberikan Kebebasan beribadah diberikan oleh Dinas PUPRPKPP Provinsi Riau kepada semua Pegawai di lingkungan Dinas PUPRPKPP.⁶¹

Menurut Penulis, Dinas PUPRPKPP Provinsi Riau telah memberikan Lingkungan kerja yang aman dan nyaman, yang sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, dimana pada hasil wawancara tersebut telah dijelaskan bahwa Dinas PUPRPKPP menyediakan fasilitas yang lengkap dan bersih, serta akan berdampak baik untuk seluruh anggota pekerja. Selain lingkungan kantor yang mendukung, tiap-tiap perusahaan ataupun kedinasan harus memberikan Perlakuan yang sama tanpa ada membedakan sama sekali, seperti yang tercantum pada Pasal 5 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2013 yang berbunyi “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.” dan Pasal 6 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2013 yang menyatakan “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.” Serta Dinas PUPRPKPP memperbolehkan Pekerja Tidak tetapnya menjalankan ibadah yang sesuai dengan agama dan kepercayaan masing-masing. yang dimana sejauh ini pihak Dinas PUPRPKPP telah melaksanakannya sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

⁶¹ Hasil Wawancara Penulis Dengan Fifi Noviani Menjabat Sebagai Penyusun Rencana Kegiatan Dan Anggaran

Tabel III.8

Jawaban Pekerja Tidak Tetap Dinas PUPRPKPP tentang Pekerja Tidak Tetap menerima Hak untuk mendapatkan K3 (BPJS Kesehatan)

No	Kuisisioner	Jawaban Responden	Presentase
1.	Ya	-	-
2.	Tidak	15	100%
	Jumlah	15	100%

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan hasil kuisisioner terhadap Pekerja tidak tetap di Dinas PUPRPKPP Provinsi Riau, maka penulis mendapatkan hasil yaitu 100% Responden Pekerja Tidak Tetap Dinas PUPRPKPP Provinsi Riau menyatakan tidak menerima/mendapatkan K3/BPJS Kesehatan.

Menurut hasil wawancara Penulis dengan Ibuk Fifi Noviani, ia menyatakan bahwa Dinas PUPRPKPP Provinsi Riau memberikan hak berupa Upah dan cuti, mengenai perlindungan kesejahteraan, Kesehatan dan juga keselamatan kerja diserahkan kepada Penyedia Jasa untuk melakukan perlindungan secara mandiri. Seperti membayar iuran BPJS secara personal, Dinas PUPRPKPP hanya

membantu untuk melakukan pemotongan dan penyetoran berdasarkan kesediaan dari masing masing penyedia jasa/ PTT.⁶²

Menurut pendapat penulis, Dinas PUPRPKPP tidak menyediakan K3 serta memberikan BPJS kepada para Pekerja tidak tetapnya, padahal di dalam “Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”. Dalam pasal 86 menegaskan hak pekerja untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja. Maka dapat diketahui dalam hal ini Dinas PUPRPKPP belum menjalankan/memberikan hak pekerja sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

B. Permasalahan-Permasalahan yang Terjadi Pada Pekerja Tidak Tetap Di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Provinsi Riau

Undang-undang ketenagakerjaan merupakan peraturan yang mengatur berbagai hal terkait dengan ketenagakerjaan di Indonesia. Undang-undang ketenagakerjaan yang kini berlaku adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU 13/2003”) di mana peraturan ini memuat: Landasan, asas, dan tujuan pembangunan ketenagakerjaan; Perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan; Pemberian kesempatan dan perlakuan yang sama bagi tenaga kerja; Pelatihan Kerja; Pelayanan penempatan tenaga kerja; Penggunaan tenaga kerja asing; Pembinaan hubungan industrial; Pembinaan kelembagaan dan

⁶² Hasil Wawancara Penulis Dengan Fifi Noviani Menjabat Sebagai Penyusun Rencana Kegiatan Dan Anggaran

sarana hubungan industrial; Perlindungan bagi Pekerja, termasuk hak-hak dasarnya; dan Pengawasan ketenagakerjaan.

Akan tetapi tidak banyak para Pekerja mengerti ataupun paham dengan isi Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut, banyak di dapati para Pekerja yang tidak memahami apa maksud serta membaca isi dari Undang-undang tersebut, contohnya saja pada pihak Pekerja tidak tetap PUPRPKPP, dapat dilihat pada table kuisisioner dibawah ini :

Tabel III.9

Jawaban Pekerja Tidak Tetap Dinas PUPRPKPP tentang Pekerja Tidak tetap memahami tentang Undang-Undang Ketenagakerjaan

No	Kuisisioner	Jawaban Responden	Presentase
1.	Ya	5	33%
2.	Tidak	10	67%
Jumlah		15	100%

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan hasil kuisisioner terhadap Pekerja tidak tetap di Dinas PUPRPKPP Provinsi Riau, maka penulis mendapatkan hasil yaitu 67% Pekerja tidak tetap menyatakan mereka kurang mengerti isi dari Undang-Undang ketenagakerjaan tersebut, sedangkan 33% Pekerja tidak tetap menyatakan bahwa mereka mengerti serta paham apa maksud dan tujuan undang-undang tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara Penulis bersama Ibu Fifi Noviani yang menjabat sebagai Penyusun Rencana Kegiatan dan Anggaran di Dinas PUPRPKPP, beliau menyatakan bahwa Dinas PUPRPKPP memang tidak pernah ataupun menjelaskan tentang isi undang-undang ketenagakerjaan kepada para Pekerja tidak tetap karena menurut Dinas PUPRPKPP itu seharusnya pekerja sudah harus memahami sendiri tanpa harus di serukan.

Menurut Penulis, Undang-undang Ketenagakerjaan ini seharusnya di pahami oleh siapapun karena isi pada undang-undang tersebut sangat bermanfaat untuk pekerja ataupun untuk seluruh manusia, karena tiap-tiap orang pasti akan memasuki dunia kerja, dan manfaat untuk memahami isi undang-undang tersebut sangatlah menguntungkan terutama untuk si pekerja. dan Menurut Adrian Sutedi, hanya ada dua cara melindungi pekerja: Pertama, melalui undang-undang ketenagakerjaan, karena dengan undang-undang berarti ada jaminan Negara untuk memberikan pekerjaan yang layak, melindunginya di tempat kerja (kesehatan, keselamatan kerja, dan upah layak) sampai dengan pemberian jaminan sosial setelah pension, dan Kedua, melalui serikat pekerja (SP). Karena melalui serikat pekerja dapat menyampaikan aspirasinya, berunding dan menuntut hak-hak yang semestinya mereka terima.⁶³ Maka dari itu pentingnya pekerja untuk mengetahui bahwa memahami isi dari Undang-Undang Ketenagakerjaan dapat melindungi mereka.

⁶³ Lidia Febrianti, "Perlindungan Hukum Terhadap Hukum Kerja Kontrak Di Tinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia Dan Hukum Islam," *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting* 6, no. 1 (2022): 86–95.

Salah satu komponen penggerak ekonomi yang paling berpengaruh pada suatu negara adalah tenaga kerja. Tenaga kerja ini adalah orang-orang yang terlibat langsung dalam proses produksi suatu barang/jasa untuk menggerakkan perekonomian. Tetapi tidak semua pekerja itu memiliki sifat yang sama, dan mereka juga mempunyai masalah-masalah di tiap-tiap kantornya.

Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Provinsi Riau. salah satu kedinasan pemerintah yang juga memperkerjakan Pekerja tidak tetap. Dimana Pekerja tidak tetapnya mempunyai beberapa permasalahan/kendala dalam bekerja. Contohnya saja Masalah dalam Waktu bekerja, masalah pada pekerja yang tidak menyelesaikan pekerjaan dalam jangka waktu yang telah ditentukan, dan lainnya

Maka dari itu untuk lebih lanjutnya penulis mengajukan kuisisioner kepada Pekerja tidak tetap di Dinas PUPRPKPP, yang penulis sebarakan di lapangan, dan hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel III.10

Jawaban Pekerja Tidak Tetap Dinas PUPRPKPP tentang Pekerja Tidak tetap Mengalami hambatan/kesulitan dalam menerima Hak Normatif dari Dinas PUPRPKPP

No	Kuisisioner	Jawaban Responden	Presentase
1.	Ya	10	67%
2.	Tidak	5	33%

Jumlah	15	100%
--------	----	------

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan hasil kuisioner terhadap Pekerja tidak tetap di Dinas PUPRPKPP Provinsi Riau, maka penulis mendapatkan hasil yaitu 67% Responden PTT menyatakan bahwa mereka mengalami permasalahan karena adanya hambatan/kesulitan dalam menerima hak normatif mereka, sedangkan 33% lagi menyatakan bahwa mereka tidak mengalami permasalahan apapun dalam menerima hak normatif tersebut.

Sedangkan menurut Hasil wawancara penulis dengan Ibu Fifi Noviani, beliau menyatakan bahwa Dalam beberapa kasus, Dinas PUPRPKPP tidak dapat memberikan hak-hak normative kepada Pegawai Tidak Tetap (PTT) dikarenakan penyedia jasa tersebut tidak menyelesaikan pekerjaan dalam jangka waktu yang telah ditentukan, terjadinya pelanggaran kewajiban dari penyedia jasa/ PTT tersebut seperti tidak menaati ketentuan jam kerja yang berlaku di lingkungan Dinas PUPRPKPP Provinsi Riau.⁶⁴

Sedangkan menurut penulis sendiri, Permasalahan yang dialami Pekerja tidak tetap di Dinas PUPRPKPP sendiri ialah dikarenakan :

1. Pekerja tidak tetap tersebut tidak mengikuti aturan yang telah dibuat oleh Dinas PUPRPKPP Provinsi Riau
2. Pekerja tidak tetap tersebut tidak menyelesaikan pekerjaan dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

⁶⁴ Hasil Wawancara Penulis Dengan Fifi Noviani Menjabat Sebagai Penyusun Rencana Kegiatan Dan Anggaran

3. Pekerja tidak tetap melakukan pelanggaran kewajiban dari penyedia jasa/ PTT tersebut seperti tidak menaati ketentuan jam kerja yang berlaku di lingkungan Dinas PUPRPKPP Provinsi Riau.

Dikarenakan kesalahan-kesalahan tersebut Pekerja tidak tetap mengalami hambatan serta kesulitan di dalam menerima hak-hak normatif mereka. Selain permasalahan dalam menerima Hak Normatif, pekerja tidak tetap juga memiliki kendala dalam bekerja, dapat dilihat pada table di bawah ini :

Tabel III.11

Jawaban Pekerja Tidak Tetap Dinas PUPRPKPP tentang Pekerja Tidak tetap Mengalami kendala saat bekerja di Dinas PUPRPKPP

No	Kuisisioner	Jawaban Responden	Presentase
1.	Ya	9	60%
2.	Tidak	6	40%
Jumlah		15	100%

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan hasil kuisisioner terhadap Pekerja tidak tetap di Dinas PUPRPKPP Provinsi Riau, maka penulis mendapatkan hasil yaitu 60% Responden PTT menyatakan bahwa mengalami kendala saat bekerja, terutama dalam waktu

untuk menyiapkan pekerjaan tersebut serta waktu masuk bekerja. Sedangkan 40% lagi menyatakan bahwa tidak adanya kendala dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara penulis bersama Ibu Fifi Noviani yang menyatakan bahwa Beberapa permasalahan yang terjadi adalah adanya pelanggaran kewajiban yang dilakukan oleh Penyedia Jasa/ PTT yang menyebabkan penundaan atau penghentian pembayaran upah. Pelanggaran kewajiban ini sendiri dalam bentuk tidak masuk kerja, terlambat saat bekerja serta mengerjakan pekerjaan. Jika sekali dua kali terlambat tidak menjadi masalah akan tetapi jika sudah lebih dari tiga (3) kali, Pihak Dinas PUPRPKPP tidak dapat memberikan toleransi lagi karena telah melanggar ketentuan/aturan yang berlaku.⁶⁵

Menurut Penulis, Pihak PUPRPKPP memberikan sanksi berupa penundaan ataupun penghentian pembayaran upah terhadap Pekerja tidak tetap yang melakukan pelanggaran kewajiban yang seharusnya diikuti ataupun dipatuhi oleh pekerja tidak tetap tersebut. Menurut penulis pun wajar saja rasanya Dinas PUPRPKPP memberikan sanksi terhadap pekerja-pekerja yang melanggar serta tidak mematuhi aturan yang telah diberikan.

Sebelum Pekerja tidak tetap bekerja pada suatu perusahaan/kedinasaan maka perlu adanya perjanjian kerja, dan dimana pada Perjanjian Kerja ini ibu Fifi Noviani juga menjelaskan bahwa terkadang Pihak PUPRPKPP Provinsi Riau belum dapat untuk memastikan apakah Pekerja Tidak Tetap tersebut kedepannya kontrak

⁶⁵ Hasil Wawancara Penulis Dengan Fifi Noviani Menjabat Sebagai Penyusun Rencana Kegiatan Dan Anggaran

kerjanya apakah akan di perpanjang atau tidak, dikarenakan adanya kendala-kendala yang mengalami kantor kedepannya.⁶⁶

Tabel III.12

Jawaban Pekerja Tidak Tetap Dinas PUPRPKPP tentang Pekerja Tidak Tetap Tidak Menerima Upah Sesuai Dengan Undang-Undang Yang Berlaku Atas Upah Yang Di Berikan Kepada Pekerja Tidak Tetap

No	Kuisisioner	Jawaban Responden	Presentase
1.	Ya	13	87%
2.	Tidak	2	13%
Jumlah		15	100%

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan hasil kuisisioner terhadap Pekerja tidak tetap di Dinas PUPRPKPP Provinsi Riau, maka penulis mendapatkan hasil yaitu 87% Responden menyatakan bahwa mereka tidak menerima Upah yang sesuai dengan Undang-Undang yang telah ditetapkan, sedangkan 13% Responden menyatakan bahwa mereka menerima upah sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan.

Sedangkan menurut hasil wawancara penulis bersama Pihak PUPRPKPP yaitu ibu Fifi Noviani, yang dimana beliau menyatakan bahwa saat ini para Pekerja

⁶⁶Hasil Wawancara Penulis Dengan Fifi Noviani Menjabat Sebagai Penyusun Rencana Kegiatan Dan Anggaran

tidak tetap di Dinas PUPRPKPP memang belum mendapatkan hak atas upahnya sesuai dengan undang-undang yang berlaku atas upah. Karena PTT (Pekerja tidak tetap) di Dinas PUPRPKPP hanya diberikan Gaji/Upah sesuai dengan berapa lamanya masa mereka bekerja.⁶⁷

Menurut pendapat penulis salah satu hak pekerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ialah Hak dasar untuk memperoleh upah yang layak. Jadi pekerja tidak tetap seharusnya di gaji/upah sesuai upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota seperti yang dijelaskan dalam Pasal 89 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Tabel III.13

**Jawaban Pekerja Tidak Tetap Dinas PUPRPKPP tentang Adakah upaya
 Dinas PUPRPKPP untuk dapat mengatasi hambatan dalam memberikan
 Hak Normatif bagi Pekerja tersebut**

No	Kuisisioner	Jawaban Responden	Presentase
1.	Ya	5	33%
2.	Tidak	10	67%
Jumlah		15	100%

Sumber: Data Olahan 2022

⁶⁷ Hasil Wawancara Penulis Dengan Fifi Noviani Menjabat Sebagai Penyusun Rencana Kegiatan Dan Anggaran

Berdasarkan hasil kuisioner terhadap Pekerja tidak tetap di Dinas PUPRPKPP Provinsi Riau, maka penulis mendapatkan hasil yaitu 67% Responden menyatakan bahwa untuk saat ini belum adanya upaya Dinas PUPRPKPP untuk dapat mengatasi hambatan/kendala dalam memberikan Hak Normatif bagi para Pekerja tidak tetap, akan tetapi 5% lagi menyatakan bahwa adanya upaya dari pihak Dinas PUPRPKPP untuk dapat mengatasi hambatan dalam memberikan Hak Normatif Pekerja tidak tetap.

Menurut hasil wawancara penulis bersama Pihak PUPRPKPP yaitu ibu Fifi Noviani, yang dimana menurut beliau Pihak PUPRPKPP memberikan pemahaman mengenai hak dan kewajiban dalam penyedia jasa dalam hal ini pekerja tidak tetap sebelum mereka menandatangani Surat Perintah Kerja (SPK) memberikan peringatan baik dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis kepada penyedia jasa apabila terjadi pelanggaran kewajiban.

Sedangkan menurut penulis, dalam mengatasi hambatan/kendala dalam pemberian hak normatif bagi Pekerja tidak tetap ini haruslah segera dilakukan karena hambatan/kendala tersebut secara tidak langsung menghambat para Pekerja tidak tetap untuk menerima hak-hak yang seharusnya mereka terima, yang dimana sama-sama diketahui bahwa hak tersebut wajib untuk dipenuhi, agar tidak ada para pekerja yang merasakan bahwa hak mereka tidak dapat diberikan.⁶⁸

⁶⁸ Hasil Wawancara Penulis Dengan Fifi Noviani Menjabat Sebagai Penyusun Rencana Kegiatan Dan Anggaran

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Dinas PUPRPKPP memberikan hak-hak kepada Pegawai Tidak Tetap (PTT) berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan serta Peraturan Daerah yang berlaku di Provinsi Riau. Hak normatif yang dimaksud pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 telah diberikan kepada Pegawai Tidak Tetap (PTT) yang bekerja di lingkungan Dinas PUPRPKPP walaupun tidak seluruh hak-hak normatif yang telah diatur pada Undang-Undang Ketenagakerjaan di penuhi. Dimana pekerja tidak tetap di Dinas PUPRPKPP tidak menerima Upah yang sesuai dengan aturan, mereka hanya menerima upah sesuai dengan berapa lama mereka telah bekerja di Dinas PUPRPKPP. Pekerja tidak tetap di Dinas PUPRPKPP juga tidak menerima Hak Cuti tahunan yang dimana hak cuti tahunan sebenarnya sudah diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 79 Ayat (2) yang menyatakan “Seorang pekerja berhak atas cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 hari kerja dalam satu tahun.” Akan tetapi pihak PUPRPKPP tidak memberikan hak cuti tersebut kepada Pegawai Tidak Tetapnya dan Pekerja tidak tetap juga tidak menerima Hak untuk mendapatkan K3 (BPJS Kesehatan) sedangkan Dalam pasal 86 menegaskan hak pekerja untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja. Maka dapat diketahui dalam hal ini

Dinas PUPRPKPP belum menjalankan/memberikan hak pekerja sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

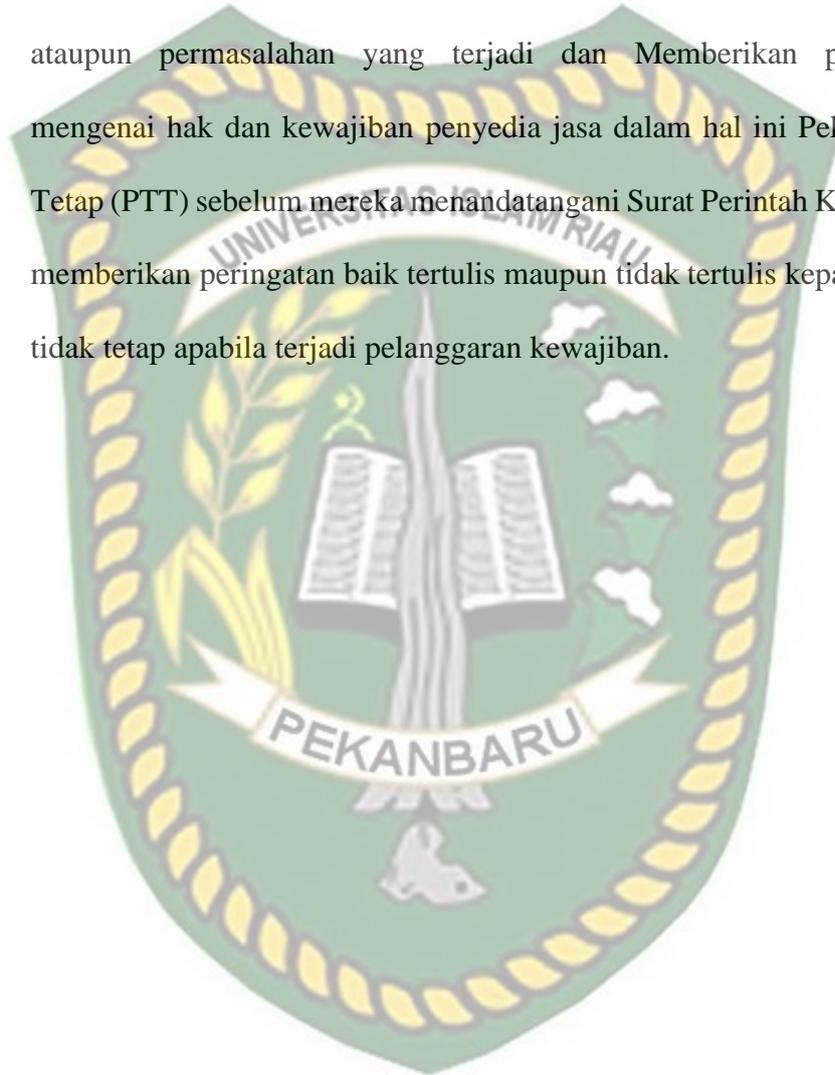
2. Permasalahan-Permasalahan yang Terjadi Pada Pekerja Tidak Tetap Di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Provinsi Riau ialah seperti : Pekerja Tidak tetap kurang memahami tentang Undang-Undang Ketenagakerjaan, Pekerja Tidak tetap Mengalami hambatan/kesulitan dalam menerima Hak Normatif dari Dinas PUPRPKPP karena Dinas PUPRPKPP tidak dapat memberikan hak-hak normatif kepada Pegawai Tidak Tetap (PTT) dikarenakan Pekerja tidak tetap tersebut tidak mengikuti aturan yang telah dibuat oleh Dinas PUPRPKPP Provinsi Riau, Pekerja tidak tetap tersebut tidak menyelesaikan pekerjaan dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Dan Pekerja tidak tetap melakukan pelanggaran kewajiban dari penyedia jasa/ PTT tersebut seperti tidak menaati ketentuan jam kerja yang berlaku di lingkungan Dinas PUPRPKPP Provinsi Riau, serta yang terakhir ialah terkadang Pihak PUPRPKPP Provinsi Riau belum dapat untuk memastikan apakah Pekerja Tidak Tetap tersebut kedepannya kontrak kerjanya apakah akan di perpanjang atau tidak. Serta saat ini upaya untuk mengatasi hambatan tersebut masih minim untuk dilakukan.

B. Saran

1. Diharapkan agar Dinas PUPRPKPP dapat memberikan Hak-Hak Normatif pekerja sesuai dengan yang telah ditetapkan pada Aturan dan Undang-Undang Ketenagakerjaan, bukan hanya memberikan hak normatifnya

sebagaimana diharapkan untuk dapat memberikan hak normatifnya sepenuhnya.

2. Diharapkan agar Dinas PUPRPKPP dapat mengatasi segala hambatan ataupun permasalahan yang terjadi dan Memberikan pemahaman mengenai hak dan kewajiban penyedia jasa dalam hal ini Pekerja Tidak Tetap (PTT) sebelum mereka menandatangani Surat Perintah Kerja (SPK), memberikan peringatan baik tertulis maupun tidak tertulis kepada Pekerja tidak tetap apabila terjadi pelanggaran kewajiban.



DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Achmad, Ali. *Menguak Tabir Hukum*. Jakarta: Toko Gunung Agung, 2002.
- Agusmidah. *Dinamika Dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Bogor: Galia Indonesia, 2010.
- Ali, Zainuddin. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika, 2017.
- Asyhadie; H Zaeni; dan Rachmawati Kusuma. *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik*. Jakarta: Kencana Prenada Media, 2019.
- Asyhadie, Zaeni. *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007.
- Fauzi, Fadhil Wafi. "Tinjauan Yuridis Tentang Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Tidak Tetap." *Skripsi Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 2015, 2.
- Husni, Lala. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Rajawali Press, 2014.
- Kansil, C.S.T. *Pengantar Ilmu Hukum Jilid 1*. Jakarta: Balai Pustaka, 2006.
- Khakim, Abdul. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra Adirya Bakti, 2014.
- Manulang, Fernando M. *Hukum Dalam Kepastian*. Bandung: Praksara, 2007.
- Marzuki, Peter Mahmud. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Kencana, 2008.

Mertokusumo, Sudikno. *Mengenal Hukum Sebagai Suatu Pengantar*. Jogjakarta: Liberty, 1999.

Muharam, Hidayat. *Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaannya Di Indonesia*. Bandung: PT. Citra Adirya Bakti, 2006.

———. *Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaannya Di Indonesia*. Jakarta: PT. Citra Adirya Bakti, 2006.

Pangestu, Muhammad teguh. *Pokok - Pokok Hukum Kontrak*. Makassar: CV. Social Politic Genius (SIGn), 2019.

Pujiastuti, Endah. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Semarang: University Press, 2015.

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

Rato, Dominikus. *Filsafat Hukum Mencari : Memahami Hukum*. Yogyakarta: Laksbang Pressindo, 2010.

Rusli, Hardijan. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004.

Santoso, Budi. *Hukum Ketenagakerjaan Perjanjian Kerja Bersama*. Malang: UB Press, 2012.

Sipayung, Parlin Dony, et al. *Hukum Ketenagakerjaan*. Medan: Yayasan Kita Menulis, 2002.

Siregar, Ririn Zulpani. *Tinjauan Yuridis Pembagian Hak Normatif Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Secara Sepihak Terhadap Pekerja*

Berdasarkan Ketentuan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Putusan No.103/Pdt.Sus-Phi/2019/Pnmdn). Medan: Fakultas Hukum Universitas Medan Area, 2020.

Soedarjadi. *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2008.

Soedjono, Wiwoho. *Hukum Perjanjian Kerja*. Jakarta: Bina Aksara, 2003.

Soepomo, Iman. *Pengantar Hukum Pemburuan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2007.

Subekti. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Intermasa, 2005.

Suharnoko. *Hukum Perjanjian (Teori Dan Analisis Kasus)*. Jakarta: Kencana, 2014.

Sunggono, Bambang. *Metode Peneleitian Hukum*. Jakarta: Raja Grafindo, 2016.

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

Yustisia, Visi. *Hak Dan Kewajiban Pekerja Kontrak*. Jakarta: Transmedia Pustaka, 2016.

B. Artikel dan Jurnal

Fadhilil Wafi Fauzi “Tinjauan Yuridis Tentang Perlindungan Hukum terhadap Pekerja tidak tetap” Skripsi Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Surakarta (2015)

Lidia Febrianti, et al. Sistem Pengupahan Bagi Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia* 6.1 (2021): 573-593

-----, (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Upah Pekerja Kontrak Di Tinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia Dan Hukum Islam. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 6(1), 86-95.

M. Hasri Garikamansyah, Perlindungan Hukum terhadap Hak-hak Normatif Pekerja Outsourcing. Diss. Sriwijaya University, 2020.

Rizky Gogo Kun. Implementasi Hak-Hak Normatif Tenaga Kerja Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Di PT. Mulia Jaya-Kota Malang). Diss. University of Muhammadiyah Malang, 2015.

Subijanto. "Peran Negara Dalam Hubungan Kerja Indonesia." *Pendidikan Dan Kebudayaan* 17, no. 6 (2011): 708.

Teguh Sulistia, Jurnal Hukum Perlindungan Hak Normatif Pekerja dalam Proses IndiiStfialiSasi, NO. 22 VOL 10. JANUARI 2003:39 – 53

C. Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

D. Internet

<https://www.hukumonline.com/berita/a/perlindungan-hukum-contoh--dan-cara-memperolehnya-lt61a8a59ce8062?page=4>

<https://puprpkkp.riau.go.id/asset/file/4786247f135bb97958e044d983934a6c.pdf>

