

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja merupakan salah satu ujung tombak sebagai unsur penunjang pemerintah yang mempunyai peran yang sangat penting bagi keberhasilan pembangunan sehingga kebijakan di bidang ketenagakerjaan dalam program pembangunan nasional selalu diusahakan pada terciptanya kesempatan kerja sebanyak mungkin di berbagai bidang usaha yang diimbangi dengan peningkatan mutu dan peningkatan perlindungan terhadap tenaga kerja.¹

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 disebutkan bahwa :

“Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.²

Artinya bahwa setiap orang yang bekerja harus mendapat upah yang sesuai dengan standar kebutuhan hidup dan memperoleh hak-hak yang sudah diatur oleh pemerintah, namun dalam pelaksanaannya masih banyak pekerja yang belum memperoleh hal tersebut sehingga timbul permasalahan antara pengusaha dan pekerja.

¹Abdul Ahad Riki, dkk., *Tinjauan Hukum Terhadap Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Harian Lepas (Studi Pada CV. Dwijaya Bhakti Rayon Kabupaten Penajam Paser Utara)*, Jurnal Beraja, Vol. 3, No. 2, Fakultas Hukum Universitas Mulawarman, Samarinda, 2014, hlm. 1.

² Pasal 27 ayat (2), Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja. Menjamin kesamaan kesempatan dan perlakuan tanpa diskriminasi atas apapun. Dalam rangka untuk mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Lingkup perlindungan terhadap tenaga kerja atau buruh menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, meliputi :

1. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding dengan pengusaha;
2. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;
3. Perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat; dan
4. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja.³

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.⁴

Peranan hukum di dalam pergaulan hidup adalah sebagai sesuatu yang melindungi, memberi rasa aman, tentram dan tertib untuk mencapai kedamaian dan keadilan setiap orang. Hukum seharusnya memberikan keadilan itulah tujuannya hukum. Pada saat ini adanya tenaga kerja harian lepas yang bekerja di perusahaan

³ Fenny Natalia Khoe, *Hak Pekerja Yang Sudah Bekerja Namun Belum Menandatangani Perjanjian Kerja Atas Upah Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Jurnal Ilmiah, Vol.2, No. 1, Fakultas Hukum Universitas Surabaya, 2013, hlm. 3.

⁴ *Ibid.*, hlm. 4.

saat ini sekarang mengalami situasi yang sangat dramatis. Di karenakan tidak adanya kontrak dan peraturan tertulis agar menjamin perlindungan Hukum dan keselamatan dan kesehatan kerja tenaga kerja harian lepas, dan cenderung di anak tirikan oleh perusahaan.⁵

Ada banyak bentuk dari hubungan kerja non formal yang dikembangkan pemilik modal dan salah satunya adalah buruh harian lepas. Bentuk dari hubungan kerja non formal itu bertujuan untuk menemukan sistem yang mampu meningkatkan keuntungan perusahaan dengan menekan upah buruh sekaligus menaikkan beban kerjanya. Prinsip mencari keuntungan sebesar-besarnya dengan biaya sekecil mungkin merupakan prinsip ekonomi kapitalis, dimana buruh hanya dipandang sebagai komoditas, merupakan bagian dari mesin produksi yang produktifitasnya dihitung melalui sejumlah target hasil dan jam kerja.⁶

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan, sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peransertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-

⁵ Abdul Ahad Riki, dkk., *Op. Cit.*, hlm. 2.

⁶ Raymond Edo Dewanta, *Pelaksanaan Pekerjaan Tenaga Harian Lepas Dalam Bidang Pelayanan Publik Berdasarkan Surat Perjanjian Kerja Pemerintah Kota Malang Dengan Tenaga Harian Lepas (Studi Di Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Malang)*, Jurnal, No. 2, Vol. 2, Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Universitas Brawijaya, Fakultas Hukum, Malang, 2014, hlm. 1.

hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis, serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja. Dalam rangka pelaksanaan perlindungan terhadap tenaga kerja, pemerintah telah menetapkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.⁷

Pekerja Harian Lepas adalah pekerja borongan yang menerima upah harian, upah tersebut dapat diterima secara mingguan atau bulanan berdasarkan hasil kerjanya, termasuk juga pekerja harian yang dibayar berdasarkan volume atau hasil kerja yang dilakukan atau secara borongan. Perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas berarti membahas mengenai hak-hak pekerja setelah melaksanakan kewajibannya. Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara seorang pekerja dan majikan. Pengusaha yang baik adalah pengusaha yang sangat memperhatikan nilai-nilai Pancasila dalam memimpin dan mengelola perusahaannya, dan pekerja yang baik adalah pekerja yang memperhatikan nilai-nilai Pancasila dalam melaksanakan pekerjaannya.⁸

Dalam Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945 menyebutkan bahwa :

“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.⁹

Berdasarkan Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945 maka untuk menjaga keseimbangan dalam hubungan kerja antara pekerja atau buruh dan pengusaha,

⁷ Kertasapoetra. G dan Rience Indraningsih, *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*, Aminico, Bandung, 2005, hlm. 43-44.

⁸ Kertasapoetra. G., *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Sinar Grafika, Jakarta, 1986, hlm. 57.

⁹ Pasal 28D ayat (2), Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.

pemerintah telah mengadakan peraturan-peraturan yang bertujuan melindungi pihak yang lemah yaitu ketenagakerjaan.

Hukum ketenagakerjaan adalah himpunan peraturan-peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.¹⁰

Dari uraian tersebut diatas dapat diketahui bahwa hukum ketenagakerjaan merupakan bagian dari hukum privat dan hukum publik. Dikatakan bersifat privat karena hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan orang-perorang dalam hal ini antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau majikan. Hukum ketenagakerjaan merupakan hukum publik yang oleh pemerintah ditetapkan dengan suatu Undang-Undang. Dengan demikian hukum ketenagakerjaan pada dasarnya harus mempunyai unsur-unsur tertentu :

1. Adanya serangkaian peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis;
2. Peraturan tersebut mengenai suatu kejadian;
3. Adanya orang (pekerja atau buruh) yang bekerja pada pihak lain (majikan); dan
4. Adanya upah.

Tujuan pokok hukum ketenagakerjaan adalah pelaksanaan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan dan pelaksanaan itu diselenggarakan dengan jalan melindungi pekerja atau buruh terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan.¹¹

¹⁰ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta , 1999, hlm. 3.

¹¹ *Ibid.*, hlm. 7.

Bila merujuk kepada Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Menurut jenis dan sifatnya tenaga kerja tidak tetap dibagi menjadi 4 (empat), 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; dan
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.¹²

Tenaga kerja tidak tetap ini harus mendapatkan perlakuan yang sama dengan tenaga kerja tetap tanpa diskriminasi dalam bentuk apapun. Seperti halnya yang tertera pada Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa :

“Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”.¹³

Pekerja Harian Lepas (PHL) adalah pekerja yang diikat dengan hubungan kerja dari hari-kehari dan menerima penerimaan upah sesuai dengan banyaknya hari kerja, atau jam kerja atau banyak barang atau jenis pekerjaan yang disediakan. Disebut pekerja harian lepas karena yang bersangkutan tidak ada kewajiban untuk masuk kerja dan tidak mempunyai hak yang sama seperti pekerja tetap. Umumnya pekerja harian lepas adalah pekerja yang mengerjakan pekerjaan yang sifatnya tidak terus menerus tetapi bersifat musiman.¹⁴

¹² Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹³ Pasal 6, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹⁴ Djumadi, *Hukum Perburuhan, Perjanjian Kerja*, Grafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm. 23.

Suatu peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundangan yang berlaku, dan mulai berlaku setelah disahkan oleh pejabat yang ditunjuk. Pengusaha wajib memberitahukan dan menjelaskan tentang peraturan perusahaan kepada tenaga kerja. Perlindungan pekerja dari kekuasaan pengusaha terlaksana apabila peraturan dalam bidang ketenagakerjaan yang mengharuskan atau memaksa pengusaha bertindak seperti dalam peraturan perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologi dan filosofis.¹⁵

Awalnya terjadinya hubungan kerja disebabkan adanya perjanjian kerja. Perjanjian kerja merupakan perjanjian yang dilakukan oleh seorang calon pekerja atau buruh dengan pengusaha dalam ketentuan yang mereka sepakati bersama. Isi dari perjanjian itu antara lain mengenai kapan pekerja mulai melaksanakan pekerjaan dan apa yang akan dikerjakan, kemudian besarnya upah yang akan diterima serta syarat-syarat kerja lain yang disepakati bersama.¹⁶

Dalam Pasal 51 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa :

1. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan; dan
2. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹⁷

¹⁵ Dian Octaviani Saraswati, *Perlindungan Hukum Keselamatan dan Kesehatan Terhadap tenaga Kerja di Perusahaan tenun PT. Musitex Kabupaten Pekalongan*, Tesis, Ilmu Hukum, Universitas Diponegoro, Semarang, 2017, hlm. 37.

¹⁶ Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2008, hlm. 59.

¹⁷ Pasal 51, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata juga menyebutkan di Pasal 1601(a) KUHPerdata menyebutkan bahwa :

“Persetujuan perburuhan adalah persetujuan dengan mana pihak pekerja/buruh mengikatkan diri untuk di bawah perintah pihak lain, simajikan untuk sesuatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.¹⁸

Pasal 60 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, tidak menjelaskan secara spesifikasi tentang pekerjaan harian lepas, yang mana berbunyi sebagai berikut : “Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan”.¹⁹ Tetapi, didalam Pasal 59 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, menjelaskan bahwa : “Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri”.²⁰

Hal ini juga terdapat dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per. 02/MEN/1993 tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu yang sekarang diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan dan di dalam pelaksanaannya diatur dalam No. Kep 100/MEN/VI/2004 tentang ketentuan Pelaksanaan Waktu Tertentu.

Pasal 10 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yaitu :

¹⁸ Pasal 1601(a), Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

¹⁹ Pasal 60 ayat (1), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan.

²⁰ Pasal 59 ayat (8), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan.

1. Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian atau lepas.
2. Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan.
3. Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT.²¹

Ditinjau dari sudut pengusaha, adanya pekerja harian lepas akan menguntungkan karena pengusaha dapat mengkonsentrasikan pemikirannya untuk menangani bisnisnya sedangkan pekerjaan-pekerjaan penunjang dapat diserahkan kepada tenaga kerja dari luar sehingga perusahaan tidak terbebani biaya tenaga kerja lainnya. Dengan demikian pengusaha tidak perlu memiliki organisasi yang besar dengan jumlah tenaga kerja yang banyak.

Demikian juga permasalahan ketenagakerjaan dapat dieliminir dengan adanya perusahaan lain yang menangani pekerjaan penunjang, dimana hubungan kerja pekerja langsung ditangani pemborong atau penyedia jasa tenaga kerja. Sementara ditinjau dari segi kepentingan pekerja, adanya PHL membutuhkan adanya ketegasan hubungan kerja yang jelas sehingga pemenuhan hak-hak pekerja berdasarkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan jelas penanggungjawabnya. Untuk itu pekerja harus diikat dengan perjanjian kerja dengan perusahaan yang memperkerjakannya.

²¹ Pasal 10, Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

PT. Alam Permata Riau terletak di Desa Kubang Jaya, Kecamatan Siak Hulu, Kabupaten Kampar merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan kayu. Karyawan pada PT. Alam Permata Riau terdiri dari laki-laki dan perempuan. PT. Alam Permata Riau sangat membutuhkan karyawan yang cukup banyak, dikarenakan kondisi pabrik yang sudah menggunakan alat produksi modren, menyebabkan ketergantungan perusahaan pada tenaga pekerja harian lepas lebih besar yang mana perusahaan mengharapkan hasil yang lebih besar.

Dalam hasil prasarvei penulis dengan karyawan PT. Alam Permata Riau mengatakan bahwa masuk untuk bekerja di perusahaan sangatlah mudah, dikarenakan tidak memerlukan lamaran untuk menjadi tenaga kerja harian lepas. Cukup menyampaikan secara lisan untuk bisa bekerja di PT. Alam Permata Riau kepada Asisten Lapangan. Dalam melakukan hubungan kerja tersebut, tidak memerlukan suatu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Pekerja harian lepas di PT. Alam Permata Riau adanya pekerja laki-laki dan perempuan. Para pekerja harian lepas di PT. Alam Permata Riau tidak mendapatkan secara keseluruhan alat keselamatan kerja, seperti sepatu, baju dan helm. Serta pekerja harian lepas tidak ditentukan berapa lama jam kerja. Upah yang diterima oleh pekerja harian lepas tergantung berapa hari dia bekerja.

Sebagaimana pekerja harian lepas yang bekerja di PT. Alam Permata Riau tidak memiliki perjanjian kerja sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 10 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu

Tertentu. Maka dilihat secara nyata, PT. Alam Permata Riau mengabaikan atau telah melakukan pelanggaran terhadap Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi yang sebagaimana secara jelas ditegaskan dalam Keputusan Menteri tersebut pekerja harian lepas harus dibuatkan suatu perjanjian. Jangka waktu para pekerja harian lepas di PT. Alam Permata Riau juga tidak ada ditentukan. Serta pekerja harian lepas yang bekerja di PT. Alam Permata Riau tidak mendapatkan gaji, jaminan kesehatan dan perlengkapan kerja.

Perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas di PT. Alam Permata Riau tidak dilaksanakan secara baik, ada yang sesuai maupun ada juga hal-hal yang tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Beberapa ketentuan yang tidak sesuai dengan perundang-undangan yaitu tidak adanya perjanjian kerja yang disepakati antara kedua belah pihak antara pekerja harian lepas dengan pihak PT. Alam Permata Riau. Sedangkan ketentuan yang tidak sesuai diantaranya hak untuk berserikat karena pekerja kontrak disini tidak memiliki serikat pekerja, tidak mendapatkan hak atas jaminan keluarga dikarenakan pekerja kontrak hanya pekerja yang dipekerjakan pada waktu tertentu yang sifatnya sementara sehingga tidak ada kekuatan hukumnya untuk menuntut jaminan bagi keluarganya.

Dalam penelitian ini, penulis menemukan dari beberapa responden yang tidak ingin disebut namanya, bahwa mereka bekerja di PT. Alam Permata Riau karena terpaksa untuk mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari, sistem bekerja di PT. Alam Permata Riau tidak tersusun secara sistematis. Pekerja harian lepas bekerja sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh Mandor Lapangan dari PT. Alam Permata Riau.

Pekerja harian lepas bekerja di PT. Alam Permata Riau tidak mendapatkan jaminan sosial kesehatan (BPJS Kesehatan). Serta bekerja di PT. Alam Permata Riau tidak ditentukan jam kerja.

Dalam hal ini pihak PT. Alam Permata Riau mempekerjakan pekerja harian lepas telah melanggar beberapa peraturan perundang-undangan yang mana Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Berdasarkan hal-hal yang diuraikan dalam latar belakang tersebut penulis tertarik untuk meneliti, yaitu : “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Harian Lepas Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada PT. Alam Permata Riau Di Kabupaten Kampar”.

B. Masalah Pokok

Maka penulis merumuskan pokok masalah yang akan dibahas dan dikembangkan lebih lanjut dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaturan tentang pekerja harian lepas berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada PT. Alam Permata Riau di Kabupaten Kampar?
2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada PT. Alam Permata Riau di Kabupaten Kampar?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaturan tentang pekerja harian lepas berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada PT. Alam Permata Riau di Kabupaten Kampar.
- b. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada PT. Alam Permata Riau di Kabupaten Kampar.

2. Manfaat penelitian

- a. Secara teoritis diharapkan dapat memberikan manfaat dan pengetahuan lebih mendalam bagi penulis terkait dengan perlindungan hukum dan pengaturan tentang pekerja harian lepas berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada PT. Alam Permata Riau di Kabupaten Kampar.
- b. Secara praktis diharapkan dapat menjadi wacana dan sumbangan pemikiran bagi rekan-rakan penulis lain yang ingin mengadakan penelitian yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian ini.
- c. Untuk memenuhi persyaratan dalam penyelesaian Strata Satu pada Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.

D. Tinjauan Pustaka

1. Perlindungan Hukum

Sebagai makhluk sosial maka sadar atau tidak sadar manusia selalu melakukan perbuatan hukum (*rechtshandeling*) dan hubungan hukum (*rechtsbetrekkingen*).²² Suatu hubungan hukum akan memberikan hak dan kewajiban yang telah ditentukan oleh peraturan perundang-undangan, sehingga apabila dilanggar akan mengakibatkan pihak pelanggar dapat dituntut di pengadilan.²³

Tiap hubungan hukum tentu menimbulkan hak dan kewajiban, selain itu masing-masing anggota masyarakat tentu mempunyai hubungan kepentingan yang berbeda-beda dan saling berhadapan atau berlawanan, untuk mengurangi ketegangan dan konflik maka tampil hukum yang mengatur dan melindungi kepentingan tersebut yang dinamakan perlindungan hukum. Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.²⁴

Perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian Perlindungan hukum merupakan salah satu hal terpenting dalam unsur suatu negara hukum. Hal tersebut dianggap penting, karena dalam pembentukan suatu

²² R. Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2006, hlm. 49.

²³ Soedjono Dirjosisworo, *Pengantar Ilmu Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2001, hlm. 131.

²⁴ Anonim, Perlindungan Hukum, <http://statushukum.com/perlindungan-hukum.html>, Diakses Pada Tanggal 18 Agustus 2017.

negara akan dibentuk pula hukum yang mengatur tiap-tiap warga negaranya. Dalam perkembangannya, antara suatu Negara dengan warga negaranya akan terjalin suatu hubungan timbal balik, yang mengakibatkan adanya suatu hak dan kewajiban antara satu sama lain, dan perlindungan hukum merupakan salah satu hak yang wajib diberikan oleh suatu Negara kepada warga negaranya. Perlindungan hukum selalu dikaitkan dengan konsep *rechtstaat* atau konsep *Rule of Law* karena lahirnya konsep-konsep tersebut tidak lepas dari keinginan memberikan pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia. Konsep *Rechtsct* muncul di abad ke-19 yang pertama kali dicetuskan oleh Julius Stahl. Pada saatnya hampir bersamaan muncul pula konsep negara hukum (*rule of Law*) yang dipelopori oleh A.V. Dicey.

Menurut A.V. Dicey menguraikan adanya 3 (tiga) ciri penting negara hukum yang disebut dengan *Rule of Law*, yaitu :

- a. Supermasi hukum, artinya tidak boleh ada kesewenang-wenangan, sehingga seseorang hanya boleh dihukum jika melanggar hukum;
- b. Kedudukan yang sama didepan hukum, baik bagi rakyat biasa atau pejabat pemerintah; dan
- c. Terjaminnya hak-hak manusia dalam undang-undang atau keputusan pengadilan.²⁵

Sehingga dapat dikatakan, jika suatu Negara mengabaikan dan melanggar hak asasi manusia dengan sengaja dan menimbulkan suatu penderitaan yang tidak mampu diatasi secara adil, maka Negara tersebut tidak dapat dikatakan sebagai suatu Negara hukum dalam arti sesungguhnya.²⁶ Secara gramatikal, perlindungan berarti tempat

²⁵ Nuktoh Arfawie Kurdie, *Telaah Kritis Teori Negara Hukum*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2005, hlm. 19.

²⁶ Zulham, *Hukum Perlindungan Konsumen*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2013, hlm. 133.

untuk berlandung atau hal (perbuatan) memperlindungi.²⁷ Memperlindungi adalah menjadikan atau menyebabkan berlandung.²⁸

Sedangkan Sudikno Mertokusumo mengartikan bahwa hukum adalah kumpulan peraturan dan kaedah yang mempunyai isi yang bersifat umum, karena dapat berlaku bagi setiap orang, dan normatif, karena sebagai dasar untuk menentukan apa yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan, ataupun apa yang harus dilakukan, serta mengatur tentang cara melaksanakan kaedah-kaedah tersebut.²⁹

Perlindungan hukum adalah suatu perbuatan untuk menjaga kepentingan subyek-subyek hukum dengan peraturan-peraturan atau kaidah yang berlaku. kepada orang tersebut untuk melakukan tindakan yang dapat memenuhi kepentingannya.³⁰ Sementara itu, Philipus M. Hadjon berpendapat bahwa, Perlindungan Hukum adalah suatu tindakan untuk melindungi atau memberikan pertolongan kepada subyek hukum, dengan menggunakan perangkat-perangkat hukum.³¹

Sedangkan menurut C.S.T. Kansil, Perlindungan Hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun. Menurut Muktie A. Fadjar, Perlindungan Hukum adalah penyempitan arti dari perlindungan, dalam hal ini hanya perlindungan oleh hukum

²⁷ Anonim, Definisi Perlindungan, <http://www.artikata.com/arti-370785-perlindungan.html>, Diakses Pada Tanggal 18 Agustus 2017.

²⁸ *Ibid.*

²⁹ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*, Liberty, Yogyakarta, 1991, hlm. 38.

³⁰ Satjipto Raharjo, *Sisi-sisi Lain dari Hukum di Indonesia*, Kompas, Jakarta, 2003, hlm. 121.

³¹ Philipus M. Hadjon, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 2011, hlm. 10.

saja. Perlindungan yang diberikan oleh hukum, terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban, dalam hal ini yang dimiliki oleh manusia sebagai subyek hukum dalam interaksinya dengan sesama manusia serta lingkungannya. Sebagai subyek hukum manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum.³² Suatu perlindungan dapat dikatakan sebagai perlindungan hukum apabila mengandung unsur-unsur sebagai berikut :

- a. Adanya pengayoman dari Pemerintah terhadap warga negaranya;
- b. Jaminan kepastian hukum;
- c. Berkaitan dengan hak-hak warganegara; dan
- d. Adanya sanksi hukuman bagi pihak yang melanggarnya.³³

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa Perlindungan Hukum adalah segala upaya pemerintah untuk menjamin adanya kepastian hukum untuk memberi perlindungan kepada warganya agar hak-haknya sebagai seorang warga negara tidak dilanggar, dan bagi yang melanggarnya akan dapat dikenakan sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

2. Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan adalah sebagian dari hukum yang berlaku yang menjadi dasar dalam mengatur hubungan kerja antara tenaga kerja dengan majikan

³² Anonim, 2014, *Pengertian Perlindungan Hukum Menurut Para Ahli*, <http://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli/>, Diakses Pada Tanggal 18 Agustus 2017.

³³ Dinni Harina Simanjuntak, *Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Franchise Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 1997*, Skripsi, USU Press, Medan, 2011, hlm. 3.

atau perusahaannya, mengenai tata kehidupan dan tata kerja yang langsung bersangkut paut dengan hubungan kerja tersebut.³⁴

Sedangkan menurut para ahli mengemukakan pendapat mengenai Hukum Ketenagakerjaan, Menurut Mr.N.E.H. Van Esveld berpendapat bahwa Hukum Ketenagakerjaan tidak hanya meliputi hubungan kerja dimana pekerjaan dilakukan di bawah pimpinan, tetapi meliputi pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggung jawab. Menurut Imam Soepomo Hukum Ketenagakerjaan adalah himpunan peraturan-peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seorang pekerja dengan menerima upah.³⁵

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa Hukum Ketenagakerjaan itu mengatur tentang hubungan antara pekerja dengan pimpinannya dalam hubungan kerja. Dan berdasarkan beberapa pendapat para ahli hukum dapat disimpulkan beberapa unsur antara lain bahwa hukum tenaga kerja berbentuk tertulis maupun tidak tertulis, mengatur hubungan antara pekerja dan majikan dalam hal ini pengusaha, adanya upah atau balas jasa, dan mengatur perlindungan tenaga kerja.

Ruang lingkup Ketenagakerjaan tidak sempit dan terbatas, kenyataan dalam prakteknya sangat kompleks dan multidimensi. Oleh karena itu, ada benarnya jika hukum Ketenagakerjaan tidak hanya mengatur hubungan kerja saja tetapi juga

³⁴ G. Karta Sapetra dan Rience Indraningsih, *Pokok-pokok Hukum Peburuhan*, Armico, Bandung, 1982, hlm. 2.

³⁵ Sendjun Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2001, hlm. 1.

mengatur segala hal di luar hubungan kerja tetapi masih berkaitan dengan Tenaga Kerja. Sedangkan asas yang digunakan dalam hukum Ketenagakerjaan bertumpu pada Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Pada dasarnya asas ketenagakerjaan sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil dan merata.³⁶

Menurut Manulang tujuan dari Hukum Ketenagakerjaan adalah untuk mencapai keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan dan melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha. Sedangkan menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan khususnya Pasal 4 menegaskan bahwa tujuan pembangunan ketenagakerjaan meliputi memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, adanya pemerataan kesempatan kerja, untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan serta meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.³⁷

3. Pekerja atau Buruh

Istilah buruh sangat populer dalam dunia perburuhan/ ketenagakerjaan, selain istilah ini sudah dipergunakan sejak lama bahkan mulai dari zaman Belanda juga karena Peraturan Perundang-undangan yang lama (sebelum Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) menggunakan istilah buruh. Pada zaman penjajahan Belanda yang dimaksudkan buruh adalah pekerja kasar seperti kuli,

³⁶ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, hlm. 6.

³⁷ Sendjun Manulang, *Op. Cit.*, hlm. 2.

tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar, orang-orang ini disebutnya sebagai “*Bule Callar*”. Sedangkan yang melakukan pekerjaan dikantor pemerintah maupun swasta disebut sebagai “Karyawan atau pegawai” (*White Collar*). Perbedaan yang membawa konsekuensi pada perbedaan perlakuan dan hak-hak tersebut oleh pemerintah Belanda tidak terlepas dari upaya untuk memecah belah orang-orang pribumi.³⁸

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 4 memberikan pengertian pekerja atau buruh adalah setiap orang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Pengertian agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Penegasan imbalan dalam bentuk apapun ini perlu karena upah selama ini diidentikkan dengan uang, padahal ada pula buruh atau pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang.³⁹

4. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang pernah diteliti oleh Aris Triyono dengan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Harian Lepas Di CV. Indojeti Surakarta”, pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta Tahun 2015, yang mana dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian survey serta mengangkat 3 (tiga) rumusan masalah, yaitu :

³⁸ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, RajaGrafindo, Jakarta, 2008, hlm. 33.

³⁹ *Ibid.*, hlm. 35.

- a. Bagaimana perjanjian dan peraturan yang diberlakukan terhadap hak pekerja harian lepas di CV. Indojadi Surakarta?
- b. Bagaimana Hak dan Kewajiban Masing-Masing Pihak Dalam Perjanjian Kerja dengan CV. Indojadi Surakarta?
- c. Bagaimana tanggung jawab apabila salah satu pihak melakukan kesalahan?⁴⁰

Penelitian terdahulu yang pernah diteliti oleh Ariani Endah Nuryanti dengan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Harian Lepas Di UD Berkah Sedulur Desa Tanjungsari Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang”, pada Fakultas Ilmu Sosial Jurusan Hukum Dan Kewarganegaraan, Universitas Negeri Semarang Tahun 2006, yang mana dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian survey serta mengangkat 2 (dua) rumusan masalah, yaitu :

- a. Bagaimanakah perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas di UD Berkah Sedulur?
- b. Apakah hambatan-hambatan dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas dan cara penyelesaiannya?⁴¹

Serta, penelitian terdahulu yang pernah diteliti oleh Rizka Kurniaty dengan judul “Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Harian Lepas Di PT. Tiaka Saka Pratama Dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992”, pada Fakultas Hukum Universitas Negeri Gorontalo Tahun 2015, yang mana dalam penelitian ini

⁴⁰ Aris Triyono, *Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Harian Lepas Di CV. Indojadi Surakarta*, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah, Surakarta, 2015.

⁴¹ Ariani Endah Nuryanti, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Harian Lepas Di UD Berkah Sedulur Desa Tanjungsari Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang*, Fakultas Ilmu Sosial Jurusan Hukum Dan Kewarganegaraan, Universitas Negeri Semarang, 2006.

menggunakan metode penelitian survey serta mengangkat 2 (dua) rumusan masalah, yaitu :

- a. Bagaimana bentuk perlindungan yang diberikan oleh pihak perusahaan(PT.Tiaka Saka Pratama) terhadap tenaga kerja harian lepas?
- b. Faktor-faktor apa saja yang menjadi kendala para pekerja lepas dalam menerima jaminan sosial?⁴²

E. Konsep Operasional

Untuk memperjelas agar terhindar dari kesalahpahaman dari pengertian terhadap judul ini maka, penulis memberikan batasan terhadap judul penelitian ini yaitu :

Perlindungan hukum adalah segala upaya pemerintah untuk menjamin adanya kepastian hukum untuk memberi perlindungan kepada warganya agar hak sebagai seorang warga Negara tidak dilanggar, bagi yang melanggar, akan dapat dikenakan sanksi sesuai peraturan yang berlaku.⁴³

Perlindungan adalah segala upaya yang ditujukan untuk memberikan rasa aman kepada korban yang dilakukan oleh pihak keluarga, advokat, lembaga sosial,

⁴² Rizka Kurniaty, *Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Harian Lepas Di PT. Tiaka Saka Pratama Dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992*, Fakultas Hukum Universitas Negeri Gorontalo, 2015.

⁴³ Harian Republika, *Pemegang Paten Perlu Perlindungan Hukum*, Tanggal 24 Mei 2004, <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/35732/6/Chapter%20III-V.pdf>, Diakses Pada Tanggal 18 Agustus 2017.

kepolisian, kejaksaan, pengadilan, atau pihak lainnya baik sementara maupun berdasarkan penetapan pengadilan.⁴⁴

Hukum adalah kumpulan peraturan atau kaedah yang mempunyai isi yang bersifat umum dan normatif, dalam melaksanakan kepatuhan pada kaedah-kaedah.⁴⁵ Hukum adalah peraturan yang dibuat oleh penguasa (pemerintah) atau adat berlaku bagi semua orang di suatu masyarakat (negara) untuk mengatur pergaulan hidup masyarakat.⁴⁶

Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁴⁷

Pekerja harian lepas adalah pekerja borongan yang menerima upah harian.⁴⁸

Undang-Undang adalah Peraturan Perundangundangan yang dibentuk oleh Dewan Perwakilan Rakyat dengan persetujuan bersama Presiden.⁴⁹

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.⁵⁰

Perseroan Terbatas adalah badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang

⁴⁴ Pasal 1 angka 4, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah Tangga.

⁴⁵ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*, Liberty, Yogyakarta, 1991, hlm. 38.

⁴⁶ Sudarsono, *Kamus Hukum*, Rineka Cipta, Jakarta, 2007, hlm. 167.

⁴⁷ Pasal 1 angka 3, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁴⁸ Pekerja Harian Lepas, http://www.mediabpr.com/kamus-bisnis-bank/pekerja_harian_lepas.aspx, Diakses Pada Tanggal 18 Agustus 2017.

⁴⁹ Pasal 1 angka 3, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan.

⁵⁰ Pasal 1 angka 1, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

seluruhnya terbagi dalam saham dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam Undang-Undang ini serta peraturan pelaksanaannya.⁵¹

F. Metode Penelitian

Sebagaimana yang penulis harapkan untuk mendapatkan data yang sistematis dan akurat, maka dalam pembuatan prososal ini penulis menggunakan metode penelitian sebagai berikut :

1. Jenis dan sifat penelitian

Jenis penelitian yang akan penulis gunakan adalah *observational reseach* atau dengan cara survey yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok.⁵² Sedangkan apabila ditinjau dari sifatnya maka penelitian ini di kategorikan dalam penelitian deskriptif yaitu menggambarkan keadaan subjek atau objek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak sebagai mana adanya.⁵³

2. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian yaitu di Kabupaten Kampar Provinsi Riau yang terdapat di PT. Alam Permata Riau. Penulis melakukan penelitian di PT. Alam Permata

⁵¹ Pasal 1 angka 1, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.

⁵² Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, *Metode Penelitian Survei*, PT Pustaka LP3ES Indonesia, Jakarta, 2005, hlm. 3.

⁵³ D. Mutiara Hatia Putri, *Keputusan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil (sebuah studi kasus disekretaritan kecamatan sipil kota Pekanbaru)*, skripsi, Institut Ilmu Pemerintahan Departemen Dalam Negeri, Jakarta, 2000, hlm. 36.

Riaukarena adanya keganjilan dalam pekerja harian lepas, yang mana dalam pengaturan jam kerja, upah dan keselamatan bagi pekerja harian lepas.

3. Responden

Penulis menggunakan metode *purposive* yaitu menetapkan sampel yang mewakili jumlah populasi yang melakukan survei lapangan. Populasi dalam penelitian ini sebagaimana yang terdapat dalam tabel berikut, yaitu :

Tabel I.1
Daftar Populasi

No	Jabatan	Populasi	Responden	Jumlah
1	Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Kampar	1	1	Sensus
2	Direktur Utama PT. Alam Permata Riau	1	1	Sensus
3	Pekerja Harian Lepas pada PT. Alam Permata Riau	46	15	15
Jumlah		48	17	15

Sumber : Olahan Data Populasi Tahun 2018

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari jumlah keseluruhan pekerja harian lepas di PT. Alam Permata Riau yang berjumlah 46 (empat puluh enam) orang. Berhubung populasi relatif besar atau banyak, maka penulis mengambil dari 20 % (dua puluh persen) dari jumlah keseluruhan pekerja harian lepas yang bekerja di PT. Alam Permata Riau.

4. Data dan sumber data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) jenis, yaitu data primer, data sekunder, dan data tersier. Sebagai mana dari 3 (tiga) data tersebut, penulis uraikan yang terdiri dari :

- a. Data primer adalah data utama yang diperoleh oleh penulis melalui responden.
- b. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari berbagai literatur tentang pendapat para ahli hukum dan teori-teori yang ada hubungannya dengan permasalahan yang diteliti.

5. Alat pengumpul data

Sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini adalah :

- a. Wawancara yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara penulis mengadakan tanya jawab secara langsung kepada siapa yang menjadi responden. Wawancara penulis tujukan kepada Direktur Utama PT. Alam Permata Riau.
- b. Kuesioner yaitu suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada. Kuesioner penulis tujukan kepada Karyawan Harian Lepas pada PT. Alam Permata Riau.

6. Analisis data

Analisis data dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut, setelah data dikumpulkan baik data skunder, primer, dan dilakukan pemilihan menurut masalah pokok. Apabila data sudah di yakini untuk menjawab masalah pokok tersebut dianalisis dengan mengaitkan pada teori-teori atau Peraturan Perundang-Undangan yang berhubungan dengan penelitian ini.⁵⁴

7. Metode penarikan kesimpulan

Metode penarikan kesimpulan yang digunakan adalah metode induktif. Metode induktif adalah metode berpikir yang menerapkan hal-hal yang khusus terlebih dahulu untuk seterusnya dihubungkan dalam bagian-bagiannya yang umum. Dalam hal khusus adalah hal-hal yang penulis jumpai di lapangan sedangkan hal umum adalah pendapat para ahli, peraturan perundang-undangan yang mendukung dan membahas hal yang penulis jumpai di lapangan.

⁵⁴ Syafrinaldi, *Buku Panduan Penulisan Skripsi Fakultas Hukum*, UIR Press, Pekanbaru, 2014, hlm. 15.