

BAB II

TINJAUAN UMUM

A. Tinjauan Umum Perlindungan Hukum

1. Pengertian Perlindungan Hukum

Sebagai makhluk sosial maka sadar atau tidak sadar manusia selalu melakukan perbuatan hukum (*rechtshandeling*) dan hubungan hukum (*rechtsbetrekkingen*).¹ 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.²

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.³

¹ R. Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2006, hlm. 49.

² Soedjono Dirjosisworo, *Pengantar Ilmu Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2001, hlm. 131.

³ Anonim, *Perlindungan Hukum*, <http://statushukum.com/perlindungan-hukum.html>, Diakses Pada Tanggal 19Desember 2017 Jam 22.27 Wib.

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 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 *Rechtsset* 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.⁴

⁴ Nuktoh Arfawie Kurdie, *Telaah Kritis Teori Negara Hukum*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2005, hlm. 19.

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.⁵ Secara gramatikal, perlindungan berarti tempat untuk berlindung atau hal (perbuatan) memperlindungi.⁶ Memperlindungi adalah menjadikan atau menyebabkan berlindung.⁷

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.⁸

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.⁹ 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.¹⁰

⁵ Zulham, *Hukum Perlindungan Konsumen*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2013, hlm. 133.

⁶ Anonim, Definisi Perlindungan, <http://www.artikata.com/arti-370785-perlindungan.html>, Diakses Pada Tanggal 12 Desember 2017.

⁷ *Ibid.*

⁸ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*, Liberty, Yogyakarta, 1991, hlm. 38.

⁹ Satjipto Raharjo, *Sisi-sisi Lain dari Hukum di Indonesia*, Kompas, Jakarta, 2003, hlm. 121.

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

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 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.¹¹ 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.¹²

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

¹¹ Anonim, 2014, *Pengertian Perlindungan Hukum Menurut Para Ahli*, <http://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli/>, Diakses Pada Tanggal 12 Desember 2017.

¹² Dinni Harina Simanjuntak, *Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Franchise Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 1997*, Skripsi, USU Press, Medan, 2011, hlm. 3.

warga negara tidak dilanggar, dan bagi yang melanggarnya akan dapat dikenakan sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

2. Jenis-Jenis Perlindungan Hukum

a. Perlindungan hukum preventif

Preventif artinya rakyat diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan (inspraak) atau pendapatnya sebelum keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitive. Dalam hal ini artinya perlindungan hukum yang preventif ini bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum yang preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintah yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersikap hati hati dalam mengambil keputusan. Menurut Philipus M. Hadjon Preventif merupakan keputusan keputusan dari aparat pemerintah yang lebih rendah yang dilakukan sebelumnya. Tindakan preventif adalah tindakan pencegahan.¹³

Jika dibandingkan dengan teori perlindungan hukum yang represif, teori perlindungan hukum yang preventif dalam perkembangannya agak ketinggalan, namun akhir-akhir ini disadari pentingnya teori perlindungan hukum preventif terutama dikaitkan dengan asas freies ermesen (discretionaire bevoegdheid). Asas freies ermesen, yaitu kebebasan bertindak untuk memecahkan masalah yang aturannya belum ada, sedangkan masalah itu harus diatasi dengan segera.¹⁴

¹³ Hadjon, Dkk., *Pengantar Administrasi Negara*, Gajah Mada University, Yogyakarta, 2002, hlm. 1.

¹⁴ *Ibid.*, hlm. 3.

b. Perlindungan hukum represif

Perlindungan hukum represif, yaitu perlindungan hukum yang diberikan setelah adanya sengketa. Perlindungan hukum represif ini bertujuan untuk menyelesaikan sengketa.

3. Dasar Hukum Perlindungan Hukum

Dalam merumuskan prinsip perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia, landasan berpijaknya adalah Pancasila sebagai dasar ideologi dan dasar falsafah negara. Pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia dikatakan bersumber pada Pancasila, karena pengakuan dan perlindungan terhadapnya secara intrinsik melekat pada Pancasila. Selain bersumber pada Pancasila prinsip perlindungan hukum juga bersumber pada prinsip negara hukum.¹⁵

Perlindungan Hukum berdasar pada :

- a. Pasal 27 ayat (1) UUD 1945 yang berbunyi “Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya.”
- b. Pasal 28 D ayat (1) UUD 1945 yang berbunyi “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.”
- c. Pasal 28 ayat (5) UUD 1945 yang berbunyi “Untuk menegakkan dan melindungi Hak Asasi Manusia sesuai dengan prinsip negara hukum yang demokratis, maka pelaksanaan Hak Asasi Manusia dijamin, diatur, dan dituangkan dalam peraturan perundang-undangan.”
- d. Pasal 30 ayat (4) UUD 1945 yang berbunyi “Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagai alat negara yang menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat bertugas melindungi, mengayomi, melayani masyarakat, serta menegakkan hukum.”

¹⁵ Fitri Hidayat, *Perlindungan Hukum Unsur Esensial Dalam Suatu Negara Hukum*, URL:<http://fitrihidayat-ub.blogspot.co.id/2013/07/perlindungan-hukum-unsur-esensial-dalam.html>, Diakses Pada 30 Desember 2017.

- e. Pasal 24 ayat (1) UUD 1945 yang berbunyi “Kekuasaan kehakiman merupakan kekuasaan yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan.

4. Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh

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”.

Berdasarkan Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945 maka untuk menjaga keseimbangan dalam hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha, pemerintah telah mengadakan peraturan-peraturan yang bertujuan melindungi pihak yang lemah yaitu ketenagakerjaan.

Menurut MR. Soetikno bahwa hukum ketenagakerjaan adalah keseluruhan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan dibawah perintah/pimpinan orang lain dan mengenai keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkut paut dengan hubungan kerja tersebut.¹⁶ Tujuan pokok hukum ketenagakerjaan adalah pelaksanaan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan dan pelaksanaan itu diselenggarakan dengan jalan melindungi pekerja/buruh terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan.¹⁷

Jaminan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh diatur dalam UndangUndang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, sebagai berikut :

¹⁶ G. Karta Sapoetra dan RG Widianingsih, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, Armico, Bandung, 1992, hlm. 2.

¹⁷ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1999, hlm. 7.

a. Penyandang cacat

Didalam masalah perlindungan terhadap pekerja/buruh, yang perlu diperhatikan secara tersendiri adalah penyandang cacat. Di dalam Pasal 67 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mengatur soal penyandang cacat yang intinya bahwa pengusaha dapat memberikan pekerjaan penyandang cacat dengan memperhatikan atau mematuhi aturan, yaitu :

1. Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.
2. Pemberian perlindungan dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

b. Pekerja Anak

Bagi pekerja anak diatur dalam Pasal 68, 69 dan 72 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa :

1. Pengusaha dilarang mempekerjakan anak (Pasal 68 Undang-Undang No.13 Tahun 2003).
2. Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 dapat dikecualikan bagi anak yang berumur antara 13 tahun sampai dengan 15 tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental dan sosial (Pasal 69 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003).
3. Dalam hal anak dipekerjakan bersama-sama dengan pekerja/buruh dewasa, maka tempat kerja anak harus dipisahkan dari tempat kerja pekrja/buruh dewasa (Pasal 72 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003).

c. Pekerja/buruh Perempuan

Mengenai pekerja/buruh perempuan diatur dalam Pasal 76 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, sebagai berikut :

1. Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 s.d. 07.00.
 2. Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 s.d. 07.00.
 3. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 s.d. 07.00 wajib:
 - a) Memberikan makanan dan minuman bergizi;
 - b) Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
 4. Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s.d. pukul 05.00.
 5. Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan keputusan menteri.
- d. Waktu Kerja

Didalam aturan tentang ketenagakerjaan maka waktu kerja merupakan masalah penting karena disini terletak memuat tentang efisiensi kerja maupun kemampuan tenaga kerja. Oleh karena itu, setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan kerja sebagaimana dirumuskan oleh Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang memberikan rincian waktu kerja meliputi :

1. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
2. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Apabila pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja harus membayar atas lembur, maka wajib bagi pengusaha memiliki persetujuan dari pekerja/buruh dan waktu lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam waktu 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam waktu 1 (satu) minggu.

Disamping membayar uang lembur, maka pengusaha wajib memberikan waktu istirahat kepada pekerja/buruh.

Waktu istirahat sebagaimana dirumuskan oleh Pasal 79 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 adalah :

Pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh.

B. Tinjauan Umum Pekerja Harian Lepas

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

Pekerja atau buruh berdasarkan Pasal 1 butir 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu :

“Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.¹⁸

Sedangkan pengertian pekerja harian lepas adalah sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1 butir a Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-06/MEN/1985 Tahun 1985 tentang Perlindungan Pekerja Harian Lepas yaitu :

¹⁸ Pasal 1 butir 3, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

“Pekerja harian lepas adalah pekerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu dan dapat berubah-ubah dalam hal waktu maupun volume pekerjaan dengan menerima upah yang didasarkan atas kehadiran pekerja secara harian”.¹⁹

Pekerja/buruh harian lepas adalah pekerja/buruh yang bekerja untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah yang diterima berdasarkan kehadiran.²⁰

Pada pekerja/buruh harian lepas, upah yang diterima tidaklah tetap, karena pekerja/buruh harian lepas tidak memiliki upah pokok. Dengan adanya sistim seperti ini pekerja/buruh yang sudah memiliki keluarga (istri dan anak) hampir tidak ada yang menyentuh garis kesejahteraan, maksudnya adalah bahwa upah yang diterima dari melakukan pekerjaan harian lepas tersebut tidak mencukupi segala kebutuhan sehari-hari sehingga para pekerja/buruh yang sudah bekerluarga sering mencari pekerjaan sampingan atau membiarkan anak istrinya untuk juga bekerja sebagai pekerja/buruh harian lepas.

Adapun dikatakan bahwa pekerja/buruh harian lepas memiliki hak atas upah itu benar, namun dengan melihat bahwa dengan tidak tetapnya jumlah upah yang diterima oleh pekerja/buruh harian lepas tersebut serta tidak adanya jaminan dan tunjangan seperti apa yang didapat pekerja/buruh tetap maka semakin menguatkan kesimpulan bahwa praktek-praktek feodalisme tetap bertahan, hal ini sangat

¹⁹ Pasal 1 butir a, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-06/MEN/1985 Tahun 1985 tentang Perlindungan Pekerja Harian Lepas.

²⁰ FX. djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta, 2005, hlm.14.

bertentangan dengan tujuan dari pembangunan ketenagakerjaan yang dicanangkan oleh negara bahwa industri dibuat untuk mensejahterakan rakyat Indonesia. Hak pekerja/buruh harian lepas atas upah juga merupakan hak asasi seorang pekerja/buruh harian lepas yang wajib diberikan oleh pengusaha/majikan sesuai dengan beban kerja/kewajiban yang dipikul oleh pekerja/buruh harian lepas tersebut.²¹

Berdasarkan uraian tersebut di atas pekerja harian lepas mendapatkan perlindungan yang sama dengan pekerja tetap. Pekerja harian lepas mempunyai hak dan kewajiban serta mendapatkan hak untuk diikutsertakan dalam Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

C. Tinjauan Umum Ketenagakerjaan

1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan adalah sebagian dari hukum yang berlaku yang menjadi dasar dalam mengatur hubungan kerja antara tenaga kerja dengan majikan atau perusahaannya, mengenai tata kehidupan dan tata kerja yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut.²²

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

²¹ <https://www.google.com/search?q=sistem+pengupahan+BHL+berdasarkan+permen+&ie=utf-8&oe=utf-8#q=skripsi+sistem+pengupahan+BHL+PT+Arwana+mas>, Diakses Pada Tanggal 4 Januari 2018.

²² G. Karta Sapoetra dan Rience Indraningsih, *Pokok-pokok Hukum Peburuhan*, Armico, Bandung, 1982, hlm. 2.

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.²³

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 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

²³ Sendjun Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2001, hlm. 1.

lintas sektoral pusat dan daerah. Pada dasarnya asas ketenagakerjaan sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil dan merata.²⁴

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.²⁵

2. Pengertian Tenaga kerja

Menurut Pasal 1 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.²⁶ Sedangkan menurut Imam Soepomo adalah seorang yang bekerja pada orang lain dengan menerima upah, Setiap orang yang menetap dalam suatu wilayah Negara, jadi disebut tenaga kerja dapat pula di sebut cukan tenaga kerja, dapat warga Negara dapat pula orang asing.²⁷

²⁴ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, hlm. 6.

²⁵ Sendjun Manulang, *Op. Cit.*, hlm. 2.

²⁶ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Grafindo Persada, Jakarta, 2006, hlm. 15.

²⁷ Sehat Damanik, *Hukum Acara Perburuhan*, Dss Publising, Jakarta, 2004, hlm. 2.

Pengertian Tenaga Kerja di atas sejalan dengan pengertian Tenaga Kerja menurut konsep Ketenagakerjaan pada umumnya. Dapat kita simpulkan bahwa Tenaga kerja terdiri dari berbagai tingkatan, dengan fungsi dan hak berlainan antara kelompok yang satu dengan yang lainnya, sesungguhnya mempunyai tujuan yang sama yaitu demi produktifitas perusahaan dan peningkatan kesejahteraan hidup dari yang bersangkutan.²⁸

Dari pengertian diatas jelaslah bahwa tenaga kerja yang sudah bekerja yang dapat disebut pekerja. Istilah pekerja atau buruh yang sekarang disandingkan muncul karena dalam Undang-Undang yang lahir sebelumnya yakni Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat buruh atau pekerja menyandingkan kedua istilah tersebut. Munculnya istilah buruh atau pekerja yang di sejajarkan disebabkan selama ini pemerintah menghendaki agar istilah buruh diganti dengan istilah pekerja karena istilah buruh selain berkonotasi pekerja kasar juga menggambarkan kelompok yang selalu berlawanan dengan pihak majikan . Karena itu pada era Orde Baru istilah serikat buruh di ganti dengan istilah pekerja.²⁹

3. Asas dan Tujuan Hukum Ketenagakerjaan

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 3 menyebutkan bahwa: Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Asas ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional yakni asas demokrasi, asas adil

²⁸*Ibid.*, hlm. 5.

²⁹ Lalu Husni, *Op. Cit.*, hlm. 20.

dan merata Karena pembangunan Ketenagakerjaan menyangkut dan terkait dengan berbagai pihak antara lain Pemerintah, pengusaha, dan pekerja atau buruh oleh karena itu dalam pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dengan terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung.

Sedangkan tujuan dari Hukum Ketenagakerjaan menurut Manulang adalah :

- a. Untuk melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan.
- b. Untuk melindungi tenaga kerja dari kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha.

Sedangkan tujuan pembangunan ketenagakerjaan menurut pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah :

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

4. Macam-Macam Tenaga Kerja

Menurut statusnya pekerja dibedakan menjadi tiga antara lain yaitu :

- a. Pekerja borongan adalah pekerja yang bekerja pada suatu perusahaan dengan menerima upah berdasarkan hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja.
- b. Pekerja harian adalah pekerja yang bekerja pada perusahaan/majikan untuk melakukan pekerjaan tertentu dan berubah-ubah dalam waktu/volume perubahan dengan menerima upah yang didasarkan pada kehadiran pekerja pada hari itu.
- c. Pekerja tetap adalah pekerja yang bekerja pada perusahaan/majikan dengan menetap dan menerima upah.³⁰

³⁰ Abdul Khakim, *Op. Cit.*, hlm. 14.

5. Hak-Hak Tenaga Kerja

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 merupakan Undang-Undang Tenaga Kerja yang mengatur hak-hak tenaga kerja yaitu, Setiap Tenaga Kerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan kerja dan kesehatan kerja (Pasal 86), Setiap Tenaga Kerja dan keluarganya berhak memperoleh Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Pasal 99), Hak-hak sebagai tenaga kerja yaitu :

- a. Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.
- b. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan atau meningkatkan dan atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.
- c. Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja.
- d. Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak pengakuan kualifikasi kompetensi kerja perusahaan atau lembaga sertifikasi.
- e. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.
- f. Pekerja atau buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan selama saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
- g. Pekerja atau buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat dokter kandungan atau bidan.
- h. Pekerja atau buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan waktu kerja.
- i. Setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :
 1. Keselamatan dan kesehatan kerja.
 2. Moral dan kesusilaan.
 3. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

- j. Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan
- k. Setiap pekerja atau buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
- l. Setiap pekerja atau buruh berhak membentuk dan menjadi anggota dan serikat pekerja atau serikat buruh.
- m. Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja atau buruh atau dan serikat pekerja atau serikat buruh dilakukan secara sah tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.

Sedangkan menurut Ridwan Halim hak tenaga kerja yaitu :

- a. Imbalan kerja (gaji, upah dan sebagainya) sebagaimana telah diperjanjikan setelah ia melakukan kewajibanya.
- b. Fasilitas dan berbagai tunjangan atau dana bantuan yang menurut perjanjian akan diberikan oleh pihak majikan atau perusahaan kepadanya.
- c. Perlakuan yang baik atas dirinya melalui penghargaan dan penghormatan yang layak, selaras dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia.
- d. Perlakuan yang adil dan seimbang antara dirinya dan kawan-kawanya dalam tugas dan penghasilanya masing-masing dalam angka perbandingan yang sehat.
- e. Jaminan kehidupanya yang wajar dan layak dari pihak majikan.
- f. Jaminan perlindungan keselamatan diri dan kepentinganya selama hubungan kerja berlangsung.
- g. Penjelasan dan kejelasan status, waktu dan cara kerjanya pada majikan atau perusahaan.³¹

6. Kewajiban Tenaga Kerja

Tenaga kerja berkewajiban sebagai berikut :

- a. Melaksanakan tugas dan kewajibanya sebagaimana telah diperjanjikan sebelumnya menurut kemampuanya dan sebaik-baiknya. (Pasal 1603 KUHPerduta).
- b. Melaksanakan tugas pekerjaanya sendiri, tanpa bantuan atau penggantian orang lain diluar ijin atau pengetahuan majikannya. (Pasal 1603 a KUHPerduta).
- c. Menaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku di perusahaanya yang telah ditetapkan majikan berdasarkan Undang-Undang, perjanjian atau kebiasaan yang layak (Pasal 1603 b KUHPerduta).

³¹ Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1990, hlm. 45.

- d. Melakukan tugas dan segala kewajibanya secara layak dalam arti menurut kepatutan dan kepantasan baginya untuk bertindak menurut keperluannya (Pasal 1604 d KUHPerdato).
- e. Melaksanakan tugas dan segala kewajibanya secara layak dalam arti menurut kepatutan dan kepantasan baginya untuk bertindak menurut keperluannya (Pasal 1604 d KUHPerdato).³²

7. Hubungan kerja

Menurut Imam Soepomo Hubungan Kerja adalah suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, di mana huubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua pihak. Di satu pihak pekerja bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja dengan memberi upah.³³ Sedangkan menurut Lalu Husni, Hubungan Kerja adalah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian di mana pihak buruh mengikatkan diri pada pihak majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah.³⁴

Jadi, intinya sama dengan perumusan hubungan kerja dalam UndangUndang No.13 Tahun 2003, yaitu hubungan kerja ada setelah dibuatnya suatu perjanjian kerja. Perjanjian kerja dalam Pasal 1601 a KUH Perdata disebut dengan persetujuan perburuhan, yaitu Persetujuan dengan mana pihak yang satu si buruh mengikatkan

³²*Ibid.*, hlm. 4.

³³ Zaeni Asyhadie, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia*, Rajawali Press, Jakarta, 2007, hlm. 3.

³⁴ Zaenal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm. 65.

dirinya untuk dibawah perintahnya pihak lain, si majikan untuk waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.³⁵

Dari beberapa perumusan perjanjian kerja yang melahirkan hubungan kerja tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa unsur-unsur yang terkandung dalam suatu perjanjian kerja adalah :

- a. Adanya pekerjaan Dalam suatu perjanjian kerja, pekerjaan merupakan unsur yang terpenting karena pekerjaan merupakan prestasi yang diperjanjikan oleh pekerja/buruh.
- b. Adanya perintah/petunjuk dari pengusaha Perintah atau petunjuk dari pengusaha juga merupakan unsur yang utama dalam suatu hubungan kerja karena dengan adanya unsur perintah atau petunjuk dari pengusaha inilah, suatu “hubungan” itu dapat dikategorikan suatu hubungan kerja.
- c. Adanya upah Secara umum upah adalah pembayaran yang diterima oleh pekerja atau buruh selama ia melaksanakan pekerjaanya.³⁶

Karena Jaminan sosial umumnya berkaitan dengan sistem pembayaran upah kepada pekerja/buruh, berikut secara ringkas akan diuraikan sistem pembayaran upah dalam hukum kerja (hukum ketenagakerjaan Bidang hubungan kerja). Ada beberapa jenis atau sistem pembayaran upah, diantaranya adalah :

- a. Sistem upah jangka waktu Dengan sistem upah jangka waktu ini pembayarannya dilakukan dengan sistem jangka waktu tertentu misalnya harian, mingguan, bulanan. Dalam kaitanya dalam pembahasan jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana diatur dalam UU No. 3 Tahun 1992 yang menjadi patokan dalam pembayaran iuran peserta jaminan sosial adalah sistem pembayaran upah secara bulanan dengan demikian :
 1. Jika upah dibayarkan secara harian, maka upah sebulan sama dengan upah sehari dikalikan tiga puluh
 2. Jika upah dibayarkan secara borongan atau satuan maka upah sebulan dihitung dari upah rata-rata tiga bulan terakhir.

³⁵ Zaeni Asyhadie, *Op. Cit.*, hlm. 3.

³⁶ *Ibid.*, hlm. 5.

3. Jika pekerjaan tergantung dari keadaan cuaca yang upahnya didasarkan pada upah borongan, maka upah sebulan dari rata-rata dua belas bulan terakhir.
- b. Sistem pembayaran borongan Sistem upah borongan pada umumnya untuk menggantikan sistem upah jangka waktu jika hasil pekerjaannya tidak memuaskan. Namun demikian upah borongan ini hanya bisa digunakan jika hasil pekerjaannya dapat diukur dengan suatu ukuran tertentu misalnya diukur dari beratnya, banyaknya, dan sebagainya.
- c. Sistem upah permufakatan Suatu sistem pembayaran upah dengan cara memberikan upah kepada pengurus suatu kelompok pekerja tertentu, dan nantinya ketua kelompok akan membagikan kepada para anggota.³⁷

D. Tinjauan Umum Kabupaten Kampar

1. Kondisi Geografi dan fisik

a. Batas dan luas wilayah

Sebagaimana salah satu dari dua belas kabupaten/kota di Provinsi Riau, Kabupaten Kampar terdiri dari 21 kecamatan dan 250 desa/kelurahan dengan luas wilayah keseluruhan mencapai 1.128.928 Ha. Secara astronomis terletak diantara lintang antara 01°00'40" Lintang Utara sampai 00°27'00" Lintang Selatan dan 100°28'30"-101°14'30" Bujur Timur. Adapun batas-batas wilayah sebagai berikut :

- 1) Sebelah Utara berbatasan dengan Kota Pekanbaru dan Kabupaten Siak.
- 2) Sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Kuantan Singingi.
- 3) Sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Rokan Hulu dan Provinsi Sumatera Barat.
- 4) Sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Pelalawan dan Kabupaten Siak.

Di daerah Kabupaten Kampar terdapat dua buah sungai besar dan beberapa sungai kecil yaitu :

³⁷*Ibid.*, hlm. 11.

- 1) Sungai Kampar yang panjangnya \pm 413,5 km dengan kedalaman rata-rata 7,7 m dengan lebar rata-rata 143 meter. Seluruh bagian sungai ini termasuk dalam Kabupaten Kampar yang meliputi Kecamatan XIII Koto Kampar, Bangkinang, Bangkinang Barat, Kampar, Siak Hulu dan Kampar Kiri.
- 2) Sungai Siak bagian hulu yakni panjangnya \pm 90 km dengan kedalaman rata-rata 8–12 m yang melintasi Kecamatan Tapung.

b. Topografi

Secara topografis, Kabupaten Kampar merupakan daerah bergelombang dengan dataran rendah, rawa-rawa, dataran tinggi atau perbukitan dan sedikit bergunung dengan ketinggian rata-rata sekitar 1.000 meter di atas permukaan laut. Kondisi ini memberikan keuntungan bagi Kabupaten Kampar untuk menjadi daerah pertanian. Disamping itu, kondisi jenis tanah yang ada di Kabupaten Kampar terdiri dari 5 (lima) jenis, yaitu tanah jenis organosol dan glei humus dengan bahan aluvial, jenis tanah podsolik merah kuning dengan bahan induk batuan endapan dan beku, dan jenis tanah podsolik merah kuning latosol, litosol dengan bahan induk batuan beku. Tekstur tanah yang ada di Kabupaten Kampar pada umumnya liat berpasir dan lempung pasir.

Kabupaten Kampar dengan luas lahan sebesar 1.052.458 hektar, penggunaan tanahnya dapat dibedakan menjadi tanah untuk bangunan dan halaman sekitarnya, tegal kebun, ladang huma, padang rumput, tambak, kolam, lahan sementara tidak diusahakan, hutan, perkebunan, sawah dan lainnya. Dari berbagai jenis tanah yang tersebar, seluas 11.542 hektar (1,10 %) digunakan untuk lahan sawah, dan 1.040.916

hektar (98,90 %) merupakan lahan kering. Pada umumnya sebagian besar lahan kering dimanfaatkan untuk usaha perkebunan seluas 311.775 hektar (29,95 %).

2. Administratif

Kabupaten Kampar terbentuk sejak tahun 1956 berdasarkan UU N0 12 tahun 1956 dengan ibu kota Bangkinang. Pada awalnya Kabupaten Kampar terdiri dari 19 kecamatan dengan dua Pembantu Bupati sesuai dengan Surat Keputusan Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Riau Nomor : KPTS. 318VII1987 tanggal 17 Juli 1987. Dengan diberlakukannya Undang Undang Nomor 53 Tahun 1993 Juncto Surat

Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 75 Tahun 1999 tanggal 24 Desember 1999, maka Kabupaten Kampar resmi dimekarkan menjadi 3 Kabupaten, yaitu Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Rokan Hulu dan Kabupaten Kampar. Sebagai Kabupaten, Kampar dikepalai oleh seorang bupati dengan satu orang wakil bupati. Pada tahun 2014 Kabupaten Kampar terdiri dari 21 kecamatan dan 250 desa/kelurahan.

3. Tata Ruang Wilayah

Sesuai dengan Pasal 25 UU Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang (UUPR), maka Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Kampar mengacu kepada :

- a. Rencana Tata Ruang Wilayah Nasional (RTRWN), dan Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi (RTRWP) Riau;
- b. Pedoman dan petunjuk pelaksanaan bidang penataan ruang; dan
- c. Rencana pembangunan jangka panjang daerah (RPJPD).

Oleh sebab itu tujuan penataan ruang wilayah Kabupaten Kampar mengacu kepada ketiga hal tersebut. Kebijakan penataan ruang wilayah Kabupaten Kampar merupakan arah tindakan yang ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Secara lebih khusus dalam Pedoman Penyusunan Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten (Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Nomor 16/PRT/M/2009) ditetapkan bahwa : tujuan, kebijakan, dan strategi penataan ruang wilayah kabupaten merupakan terjemahan dari visi dan misi pengembangan kabupaten dalam pelaksanaan pembangunan untuk mencapai kondisi ideal tata ruang wilayah kabupaten yang diharapkan.

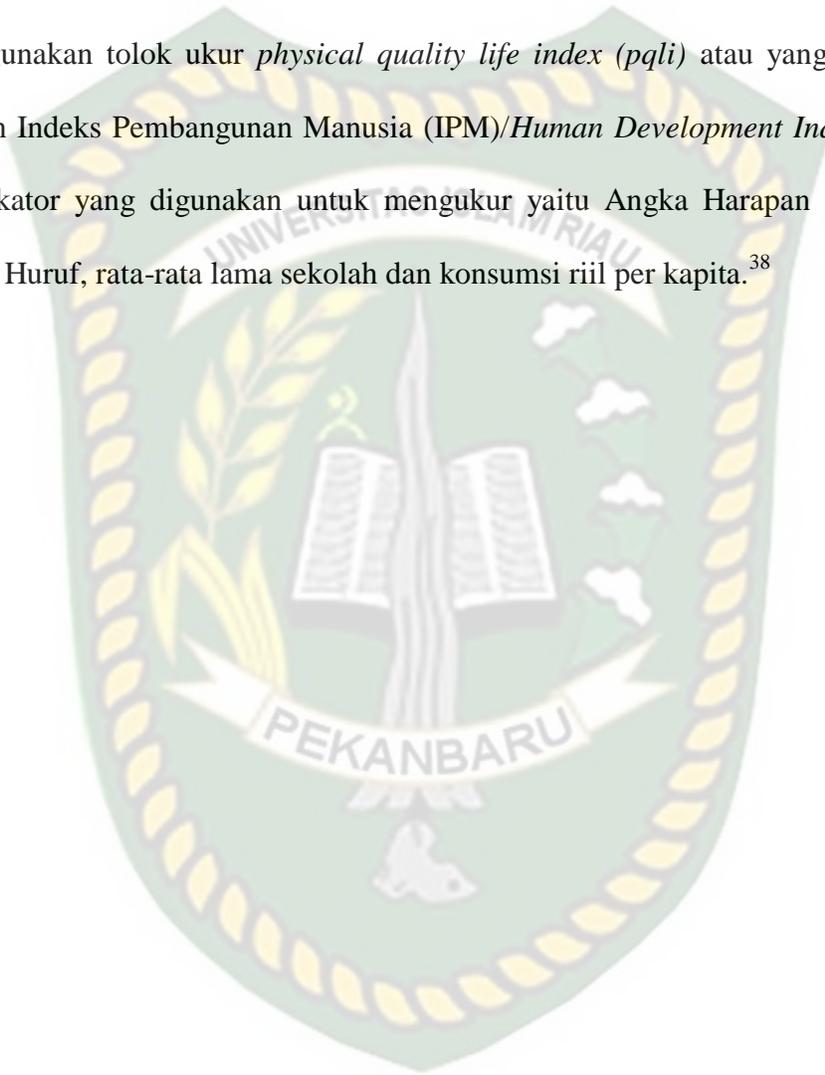
Kebijakan penataan ruang meliputi :

- a. Pengembangan wilayah produksi tanaman pangan, hortikultura, perkebunan, peternakan, kehutanan dan pertambangan;
- b. Pengembangan wilayah dengan konsep agribisnis dan agroindustri;
- c. Pengembangan pariwisata dengan konservasi cagar budaya dan kekayaan sosial budaya;
- d. Pengembangan pusat pertumbuhan;
- e. Pengembangan sistem prasarana dan sarana wilayah;
- f. Pemanfaatan sumber daya alam secara berkelanjutan dan berwawasan konservasi;
- g. Pengembangan dan pengelolaan kawasan budidaya; dan
- h. Pengembangan fungsi kawasan pertahanan dan keamanan negara.

4. Sosial dan Budaya

Aspek sosial yang perlu dilihat adalah kesejahteraan sosial dimana indikatornya meliputi pendidikan, kesehatan dan ketenagakerjaan seperti angka melek huruf, angka rata-rata lama sekolah, angka partisipasi kasar (APK), angka partisipasi murni (APM), usia harapan hidup (UHH), rasio penduduk yang bekerja.

Dilihat dari beberapa indikator di atas, maka upaya peningkatan kualitas kesejahteraan sosial identik dengan peningkatan kualitas sumberdaya manusia. Indikator yang digunakan untuk mengukur peningkatan kualitas SDM adalah dengan menggunakan tolok ukur *physical quality life index (pqli)* atau yang lebih dikenal dengan Indeks Pembangunan Manusia (IPM)/*Human Development Index(HDI)*. Ada 4 indikator yang digunakan untuk mengukur yaitu Angka Harapan Hidup, Angka Melek Huruf, rata-rata lama sekolah dan konsumsi riil per kapita.³⁸



³⁸Buku Putih Sanitasi, Pokja Sanitasi Kabupaten Kampar.