

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP WAKTU KERJA KARYAWAN TERAS

KAYU RESTO DURIAN KOTA PEKANBARU

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh

Gelar Sarjana Hukum (SH)



OLEH :

RACHMITA PUTRI OCTADIANA

NPM : 171010237

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2021

ABSTRAK

Secara umum perlindungan hukum adalah segala sesuatu perbuatan yang sifatnya melindungi keadilan, bisa perlindungan hukum secara tertulis dan bisa juga secara tidak tertulis. Perlindungan hukum ini dilakukan oleh perangkat-perangkat hukum tertentu. Waktu kerja adalah lama waktu yang digunakan untuk menjalankan usaha, waktu kerja terhitung dari persiapan kerja sampai tutup. Menurut kamus besar bahasa Indonesia, waktu kerja adalah waktu yang telah dijadwalkan bagi pekerja untuk melakukan pekerjaannya. Waktu kerja sangat menentukan efisiensi dan produktivitas kerja. Penelitian kali ini penulis fokuskan kepada perlindungan hukum terhadap waktu kerja pada karyawan teras kayu resto durian kota pekanbaru. Perlu kita ketahui bahwa pelanggaran di bidang tenaga kerja terkhusus kepada waktu kerjanya masih banyak terjadi di sekitar kita.

Berdasarkan uraian diatas dalam penelitian ini penulis menetapkan dua masalah pokok yaitu bagaiman proses pelaksanaan waktu kerja karyawan teras kayu resto durian kota pekanbaru dan bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap waktu kerja karyawan teras kayu resto durian kota pekanbaru. Dan dari dua masalah pokok tersebut penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana proses pelaksanaan waktu kerja terhadap karyawan teras kayu resto durian kota pekanbaru serta untuk mengetahui bagaimana pula bentuk perlindungan hukum terhadap waktu kerja karyawan teras kayu resto kota pekanbaru.

Selanjutnya untuk metode penelitian, jika dilihat dari jenisnya penulis menggunakan metode *Observational Research* atau dengan kata lain penulis melakukan survei atau terjun langsung ke lokasi penelitian untuk mendapatkan data-data yang diperlukan. Dalam hal untuk mendapatkan data ini penulis menggunakan alat pengumpul data berupa wawancara dan kuisioner. Penelitian ini bersifat analisa deskriptif yaitu penulis berusaha memberikan penjelasan secara rinci tentang perlindungan hukum terhadap waktu kerja karyawan teras kayu resto kota pekanbaru.

Dari hasil penelitian yang penulis dapatkan adalah waktu kerja yang ada pada teras kayu resto durian ini belum sepenuhnya berjalan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada. Waktu kerja pada teras kayu resto durian kota pekanbaru melebihi aturan yang ada pada perundang-undangan. Selain itu, bentuk perlindungan hukum terhadap waktu kerja juga sudah terlaksana cukup baik.

Kata Kunci : *Perlindungan Hukum, Waktu Kerja, Teras Kayu Reto Durian Kota Pekanbaru*

ABSTRACT

In general, legal protection is all actions that protect justice, can be written or unwritten legal protection. This legal protection is carried out by certain legal instruments. Working time is the length of time used to run a business, working time is calculated from work preparation until closing. According to the Big Indonesian Dictionary, working time is the time that has been scheduled for workers to do their jobs. Working time greatly determines work efficiency and productivity. In this study, the authors focus on the legal protection of working time for employees of the teras kayu resto durian kota pekanbaru. We need to know that violations in the field of labor, especially when it comes to working hours, are still happening all around us. This is due to the large number of businesses pursuing to fulfill the target.

Based on the description above, in this study the authors set two main problems, namely how the process of implementing the working time of the employees of the teras kayu resto durian kota pekanbaru and how the form of legal protection for the working time of the employees of the durian restaurant in the city of Pekanbaru. And from these two main problems, this study aims to find out how the process of implementing working time for employees of the teras kayu resto durian kota pekanbaru and to find out how the form of legal protection for employees working time for a teras kayu resto durian kota pekanbaru is formed.

Furthermore, for the research method, when viewed from the type the author uses the Observational Research method or in other words the author conducts a survey or goes directly to the research location to get the necessary data. In terms of obtaining this data, the writer uses data collection tools in the form of interviews and questionnaires. This study is a descriptive analysis, namely the author tries to provide a detailed explanation of the legal protection of the working time of the employees of the teras kayu resto durian kota pekanbaru.

From the results of the research that the authors get, the working time on the wooden terrace of this durian restaurant has not fully run in accordance with the existing laws and regulations. In addition, there are some forms of legal protection against working time that have not been fully implemented in accordance with existing provisions.

Keywords : Legal Protection, Working Time, Teras Kayu Resto Durian Kota Pekanbaru

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT. yang telah memberikan rahmat hidayah-Nya serta kesehatan dan kekuatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “. Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat yang harus penulis tempuh untuk menyelesaikan pendidikan di fakultas hukum jurusan ilmu hukum dan agar penulis memperoleh gelar strata satu (S1) hukum. Dalam penulisan skripsi ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua penulis *Bapak Tercinta Muhadi* dan *Mama Tercinta Susy Amiliana* yang telah memberikan dukungan penuh kepada penulis, baik secara materil maupun moril pada saat penulis menempuh pendidikan sampai dengan saat ini.

Dalam menyelesaikan skripsi ini tentunya tidak lepas dari bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. *Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., MCL.*, selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah membuka peluang dan memberikan kesempatan kepada penulis untuk menuntut ilmu di Universitas Islam Riau;

2. *Bapak Dr. M. Musa, SH., MH.*, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang selalu memotivasi penulis untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini;
3. *Bapak Dr. Rosyidi Hamzah, SH., MH.*, selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Islam Riau;
4. *Ibu Dr. Desi Apriani, SH., MH.*, selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Islam Riau
5. *Bapak S. Parman, SH., MH.*, selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Islam Riau
6. *Bapak Dr. Zulkarnaini Umar, S.Ag., SH., M.I.S.*, selaku Ketua Departemen Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan dukungan dari awal pengajuan judul skripsi ini.
7. *Ibu Meilan Lestari, SH., MH.*, selaku Dosen Pembimbing saya yang telah banyak membantu penulis dalam membimbing penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
8. *Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Riau*, yang telah memberikan ilmu kepada penulis selama penulis menempuh pendidikan di fakultas hukum universitas islam riau ini.
9. *Bapak dan Ibu Pegawai Administrasi di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau*, yang telah memberikan pelayanan terbaiknya selama penulis menempuh pendidikan di fakultas hukum universitas islam riau ini dan selama penulis melakukan pengurusan administrasi.

10. Teruntuk teman-teman seperjuangan penulis selama menempuh pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, *Bayu Prayuda, Citra Agustina Syahpitri, Jesica Ines Sinaga, Wulan Sri Wahyuni, Sonia Fatmawati, Liyana Oktavia, Naila Fira, Novita Sari, dan Rezi Tri Yumni* terimakasih karena senantiasa membantu penulis dan selalu memberikan dorongan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.

11. Serta *Teman-Teman* seperjuangan angkatan 2017 Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.

Penulis sangat menyadari dalam penyelesaian skripsi ini masih ada kekurangan baik dari segi penulisan, bahasa, maupun hal yang lainnya, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang tentunya berguna untuk perbaikan serta kesempurnaan penulisan. Selanjutnya penulis berharap semoga skripsi ini mampu memberikan manfaat dan faedah bagi para pembacanya. Penulis mengucapkan terimakasih untuk semua pihak, semoga kita semua senantiasa diberikan rahmat dan karunia-Nya. Aamiin Ya Robbal Alamin.

Pekanbaru, November 2021

Penulis

RACHMITA PUTRI OCTADIANA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	ii
SERTIFIKAT ORIGINALITAS PENELITIAN	iii
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI	iv
BERITA ACARA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	vi
SURAT KEPUTUSAN PENUNJUKAN PEMBIMBING.....	vii
SURAT KEPUTUSAN PENUNJUKAN PENGUJI	viii
BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI.....	ix
ABSTRAK	x
ABSTRACT.....	xi
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.....	1
B. Masalah Pokok.....	10

C. Tujuan dan Manfaat	10
D. Tinjauan Pustaka.....	11
E. Konsep Operasional.....	21
F. Metode Penelitian	22
 BAB II TINJAUAN UMUM	
A. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum Terhadap Waktu Kerja.	26
B. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum Terhadap Waktu Kerja .	43
C. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan.....	50
 BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Proses Pelaksanaan Waktu Kerja Karyawan Teras Kayu Resto Durian Kota Pekanbaru	66
B. Perlindungan Hukum Terhadap Waktu Kerja Teras Kayu Resto Durian Kota Pekanbaru.....	83
 BAB IV PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	94
B. Saran	95
DAFTAR PUSTAKA	96
LAMPIRAN.....	102

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.....	23
Tabel 3.1.....	71
Tabel 3.2.....	72
Tabel 3.3.....	74
Tabel 3.4.....	75
Tabel 3.5.....	76
Tabel 3.6.....	77
Tabel 3.7.....	87
Tabel 3.8.....	88
Tabel 3.9.....	89
Tabel 3.10.....	90
Tabel 3.11.....	91
Tabel 3.12.....	92

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	46
------------------	----



Dokumen ini adalah Arsip Mlik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Negara Indonesia merupakan negara hukum. Hal ini dijelaskan didalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 yang berbunyi “Negara Indonesia adalah Negara Hukum”. Bunyi dari pasal 1 ayat (3) ini berarti menjelaskan bahwa setiap apa yang kita lakukan mempunyai aturan hukum yang mengaturnya, sehingga ketika di dalam prakteknya terjadi permasalahan akan diberikan sanksi yang tegas oleh hukum. Dari sekian banyak contoh yang ada di kehidupan bermasyarakat, salah satu yang paling banyak adalah mengenai pekerjaan yang banyak sekali terdapat penyimpangan. Perusahaan yang dijadikan simbol dalam sistem ekonomi dominan menjadi jelas secara inheren. Selalu kita jumpai kesenjangan antara *das solen* (yang seharusnya) dan *das sein* (kenyataannya) dan hal itu selalu memunculkan perbedaan antara *law in the book* dan *law in action*.¹

Pembangunan adalah aspek yang paling penting dan dibutuhkan bagi suatu negara demi meningkatkan kesejahteraan masyarakat didalam negara tersebut. Dan pembangunan juga merupakan persayaratan yang dibutuhkan juga oleh masyarakat dan juga dibutuhkan oleh suatu bangsa yang berguna untuk dapat mengembangkan dirinya dan juga mengembangkan tujuan nasionalnya. Dengan adanya pembangunan suatu negara bisa meningkatkan kehidupan rakyatnya dan dapat meningkatkan kekuatan bangsa tersebut dalam berbagai bidang, yang akan

¹ Joni Bambang S, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung : Pustaka Setia

menunjukkan eksistensi suatu bangsa dalam dunia internasional yang cepat atau lambat akan menunjukkan persaingan yang ketat.

Dan menentukan kemajuan bangsa tersebut di era globalisasi yang kian mendesak suatu Negara untuk memacu eksistensinya dalam menjalankan roda kenegaraannya dalam berbagai aspek diantaranya dalam perkembangan social, ekonomi, dan politik global.²

Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 pada pasal 33 Ayat (1) menjelaskan bahwa perekonomian di Indonesia disusun sebagai usaha bersama berdasarkan atas asas kekeluargaan. Artinya dalam hal ini perekonomian itu harus dilaksanakan sesuai dengan demokrasi ekonomi menggunakan prinsip kebersamaan, keadilan, berwawasan lingkungan serta tentunya perekonomian harus bisa menjaga keseimbangan kemajuan dan kesatuan perekonomian di Indonesia.³

Pemerintah Indonesia saat ini terus berupaya dalam melakukan pembangunan, terutama dalam aspek perekonomian dan ketenagakerjaan. Perekonomian serta ketenagakerjaan di Indonesia sekarang bisa dikatakan cukup buruk, banyak sekali masyarakat Indonesia yang tidak mendapatkan pekerjaan sehingga harus rela bekerja di negara lain. Segala upaya pun dilakukan pemerintah untuk memajukan perekonomian serta ketenagakerjaan Indonesia kembali. Pemerintah melakukan segala cara agar perekonomian Indonesia bisa bangkit lagi dan berharap pembangunan di bidang perekonomian ini bisa

² Ahmad Sutedi, 2011, *Hukum Perizinan Dalam Sektor Pelayanan Publik*, Jakarta: Sinar Grafika

³ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

dirasakan manfaatnya sehingga terciptanya lapangan kerja yang mencukupi bagi seluruh warga negara Indonesia tanpa terkecuali.

Undang-undang No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa ketenagakerjaan adalah segala hal yang berkaitan tentang tenaga kerja disaat waktu kerja, sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Selanjutnya didalam Undang-undang No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan juga dijelaskan bahwa Tenaga Kerja merupakan setiap individu yang memiliki kemampuan untuk bekerja guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri maupun masyarakat.⁴

Didalam usaha untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, banyak faktor yang mempengaruhinya, salah satu faktor tersebut adalah faktor Tenaga Kerja yang paling penting untuk mendapat perhatian dari pemerintah. Bagaimana kita bisa melahirkan tenaga kerja-tenaga kerja yang handal, yakni bisa dengan cara pembinaan, pengarahan, dan yang terpenting perlindungan hukum terhadap tenaga kerja tersebut.

Perlindungan hukum didalam keteanagakerjaan umumnya bertujuan untuk menghilangkan sistem kerja perbudakan dan tentunya untuk menjaga tenaga kerja agar lebih dimanusiakan oleh pihak-pihak pemberi kerja, sehingga hal itu dapat meningkatkan kesejahteraan hidup tenaga kerja dan keluarganya menjadi kehidupan yang lebih layak sebagai seorang manusia. Agar proses menjalankan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja itu berjalan dengan baik maka

⁴ Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta : 2008, hal 5.

diperlukan pula beberapa perencanaan dan pelaksanaan yang terpadu dan seimbang.

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja tentunya bukan tanpa tujuan. Untuk mensejahterakan kehidupan tenaga kerja dan keluarganya tujuan itu tentunya harus terlaksana, ada beberapa tujuan dari perlindungan hukum yaitu agar hak-hak para pekerja terjamin dan keadilan bagi pekerja, serta tidak terjadinya diskriminasi bagi pekerja dari pihak apapun. Apabila tujuan dari perlindungan hukum ini berjalan dengan baik maka bukan tidak mungkin akan membuat kemajuan di dalam dunia usaha.

Pada umumnya menurut hukum ketenagakerjaan tidak ada perbedaan kedudukan antara pekerja dengan pemberi kerja. Keduanya memiliki kedudukan yang sejajar, seimbang, dan tidak ada perbedaan. Namun, apabila kita melihat dari sudut pandang tertentu, yakni secara sosiologis kedudukan antara pekerja dengan pemberi kerja memang tidak seimbang. Pemberi kerja cenderung memiliki kedudukan lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja, sementara pekerja memiliki kedudukan yang cukup lemah.⁵

Perencanaan dan pelaksanaan tersebut akan berjalan dengan baik apabila memiliki perencanaan yang baik pula. Dengan kata lain, ketika pemerintah ingin melakukan sebuah perencanaan, maka pemerintah harus memiliki sebuah perencanaan yang baik. Harus dipikirkan bagaimana pelaksanaan dari perencanaan tersebut cocok untuk tenaga kerja yang ada di negara ini, pemerintah

⁵ Fenny Natalia Khoe, 2013, Hak pekerja yang sudah bekerja namun belum menandatangani perjanjian kerja atas upah ditinjau berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya Vol.2 Nomor 1, hal.3

harus memikirkan bagaimana agar bisa menciptakan lapangan kerja yang cukup dengan jumlah penduduk yang besar.

Pemerintah dalam hal ini tidak bisa bekerja sendiri. Masyarakat yang dalam hal ini adalah para tenaga kerja juga harus mendukung penuh program-program yang telah direncanakan pemerintah serta ikut berpartisipasi di dalamnya. Disini, peran penting pemerintah di perlukan. Salah satu caranya adalah dengan memberikan pelatihan kepada para tenaga kerja sesuai dengan profesi atau minat bakat yang dimiliki oleh masing-masing mereka. Apabila masyarakat sudah memiliki *skill* atau kemampuan yang sesuai dengan bidangnya, maka itu akan memajukan sektor ketenagakerjaan yang kita miliki dan tidak lupa pemerintah juga harus melakukan upaya perlindungan hukum sesuai dengan lingkup kerja para tenaga kerja yang ada di Indonesia.

Lingkup dalam perlindungan hukum bagi tenaga kerja diatur didalam Undang –Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni :

1. Perlindungan terhadap hak-hak dasar para pekerja untuk melakukan perundingan dengan pihak pengusaha.
2. Perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja.
3. Perlindungan khusus terhadap tenaga kerja atau buruh perempuan, anak, dan penyandang disabilitas, serta
4. Perlindungan terkait upah, jaminan sosial dan kesejahteraan bagi tenaga kerja.⁶

⁶ 2015, *Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Bandung: Citra Umbara

Pada dasarnya kita harus paham dulu apa itu Ketenagakerjaan, Tenaga Kerja, dan Pekerja/buruh. Ketenaga kerjaan yaitu semua aspek yang berkaitan diwaktu seseorang itu melakukan pekerjaan, bahkan sampai tidak bekerja lagi. Tenaga kerja merupakan setiap warga negara Indonesia yang memiliki kemampuan atau keahlian dalam bidang-bidang tertentu dan mampu menghasilkan karya. Pekerja/buruh adalah warga negara Indonesia yang bekerja disuatu tempat tertentu dengan menerima hak-haknya.⁷

Jenis tenaga menurut ketentuan umumnya terbagi menjadi 2 (dua) yaitu Pertama, Tenaga kerja yang bekerja untuk waktu tertentu, artinya pekerja ini terikat dalam perjanjian kerja, namun perjanjian kerja itu bersifat sementara atau tidak tetap, atau biasa kita sebut dengan Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT).

Kedua, tenaga kerja yang bekerja dengan waktu yang tidak ditentukan, artinya pekerja ini juga terikat dengan sebuah perjanjian, namun yang membedakan adalah perjanjiannya bersifat tetap atau selamanya. Perjanjian kerja ini juga bisa disebut sebagai Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Di dalam pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah dijelaskan bahwa berdasarkan sifat serta jenisnya pekerja tidak tetap telah dikelompokkan menjadi 4 (empat), yakni:

- a. Pekerjaan yang bersifat sementara.
- b. Pekerjaan yang selesainya pada waktu yang tidak lama.

⁷ Ibid, hlm. 3

c. Pekerjaan yang bersifat musiman.

d. Pekerjaan yang berkaitan terhadap kegiatan yang bersifat baru, serta produk baru atau produk yang dalam masa percobaan.⁸

Namun, meskipun ada tenaga kerja yang berkedudukan sebagai pekerja tidak tetap sudah di jelaskan didalam Pasal 6 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa seluruh tenaga kerja harus diperlakukan sama, baik itu tenaga kerja tetap maupun tenaga kerja tidak tetap. Tidak boleh ada perusahaan yang membedakan antara kedua jenis tenaga kerja tersebut.⁹

Tenaga kerja membutuhkan waktu untuk melakukan sebuah pekerjaan dan untuk mendapatkan imbalan atau kompensasi merupakan definisi dari waktu kerja atau jam kerja. Dalam melaksanakan ketentuan waktu kerja, setiap pengusaha harus melakukannya sesuai dengan jam kerja. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur waktu kerja yakni sebagai berikut :

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.¹⁰

Di zaman sekarang ini, membuka sebuah usaha sepertinya menjadi pilihan yang paling tepat untuk dijadikan sebagai mata pencaharian. Apalagi usaha kuliner, hal itu tentunya sangat menjanjikan. Melihat semakin banyaknya usaha-usaha kuliner yang ada, sepertinya menghidupkan persaingan bisnis yang ada.

⁸ Ibid, hlm. 25

⁹ Ibid, hlm. 8

¹⁰ Ibid, hlm. 34

Pengusaha tentunya terus-terusan mencari strategi agar usaha mereka tidak kalah saing dengan usaha yang lain.

Melonjaknya persaingan bisnis ini tentunya membuat para pengusaha berlomba-lomba mencari strategi agar usaha yang sedang mereka jalani itu. Tidak sedikit pengusaha yang semakin mengoptimalkan dan melakukan segala cara untuk memberikan layanan yang terbaik untuk konsumen nantinya. Para pekerja menjadi garda terdepan dalam hal ini, karena jika tidak ada tenaga kerja yang tentunya dibekali dengan profesionalitas dan *skill*, maka pengusaha tidak akan bisa melakukan fungsi operasionalnya secara maksimal.¹¹

Ada beberapa bagian penting didalam ketenagakerjaan yang harus kita ketahui, yaitu :

1. Tugas pemerintah dalam ketenagakerjaan
2. Pelatihan dan pembekalan kerja
3. Peletakan tenaga kerja
4. Hubungan dalam kerja
5. Perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja
6. Waktu kerja
7. Upah atau pengupahan
8. Jaminan sosial bagi tenaga kerja
9. Aturan dalam perusahaan serta perjanjian antar pihak perusahaan dengan tenaga kerja

¹¹ Taufiq Nur Hidayat, "Pelaksanaan Waktu Kerja dan Waktu Istirahat Bagi Karyawan Sales Marketing Pada PT. Ekajaya Motor Malang", Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum, Vol. 26, No. 8, hlm. 1024

10. Pemutusan hubungan kerja (PHK)¹²

Terdapat 2 (dua) suatu hal yang tidak dapat terpisahkan, pemberi kerja dan pekerja merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Pengusaha bisa menjalankan usahanya dengan optimal atau maksimal apabila memiliki tenaga kerja. Dan juga sebaliknya, se-profesional apapun seorang tenaga kerja namun tidak ada perusahaan yang bisa menampungnya, hal itu sama saja akan membuat pengangguran jumlahnya lebih banyak.

Di sisi yang lain, pengusaha sebagai pemegang perusahaan itu memiliki posisi yang lebih tinggi karena ditunjang dengan modal sehingga membuat posisi tenaga kerja itu lebih berada dibawah dari pengusaha. Posisi tenaga kerja yang lebih berada dibawah dibandingkan dengan pengusaha membuat terkadang tenaga kerja tidak menerima hak-haknya yang seharusnya di terima. Maka membuat hak-hak tenaga kerja yang sebenarnya harus diterima dengan baik, malah tidak sesuai. Hal ini lah yang membuat tenaga kerja sangat memerlukan perlindungan hukum, salah satunya perlindungan terkait waktu kerjanya.¹³

Teras Kayu Resto kota Pekanbaru, adalah salah satu restoran terbesar yang berada di Pekanbaru, memiliki sekitar 12 cabang yang pusatnya terletak di Jalan Jendral Sudirman. Termasuk salah satu restoran terbesar dan terkenal yang hampir dikenal oleh semua orang. Dalam hal ini saya melakukan penelitian di salah satu cabang dari teras kayu resto yakni di jalan Durian.

¹² Riski Ilahi, Skripsi: *"Perlindungan hukum terhadap upah tenaga kerja dinas lingkungan hidup dan kebersihan di kota Pekanbaru menurut UU NO. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan"* (Pekanbaru:UIR,2019), hlm. 6

¹³ Ibid, hlm. 1024

Mengenai waktu kerja yang ada di Teras Kayu Resto ini, berdasarkan prasurvey yang telah penulis lakukan intinya adalah waktu kerja yang ada itu tidak berdasarkan dengan ketentuan yang ada di dalam perundang-undangan. Waktu kerja melebihi ketentuan yang ada di dalam peraturan perundang-undangan. Serta waktu istirahat mereka pun berkurang karena tuntutan pemenuhan target.

Konflik atau permasalahan yang seperti ini sering terjadi yang mana hal ini tidak seharusnya terjadi secara terus menerus. Harus ada usaha atau cara untuk menyelesaikannya. Hal ini agar kehidupan para tenaga kerja bisa terjamin sebagaimana yang para pekerja harapkan.

Berdasarkan hal-hal diatas lah, penulis tergerak untuk melakukan penelitian yang berjudul : **Perlindungan Hukum Terhadap Waktu Kerja Karyawan Teras Kayu Resto Durian Kota Pekanbaru**

B. Masalah Pokok

1. Bagaimana proses pelaksanaan waktu kerja karyawan teras kayu resto kota Pekanbaru?
2. Bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap waktu kerja karyawan teras kayu resto kota Pekanbaru?

C. Tujuan dan Manfaat

- a. Untuk mengetahui proses pelaksanaan waktu kerja karyawan teras kayu resto durian kota Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui Bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap waktu kerja karyawan teras kayu resto durian kota Pekanbaru.

Sedangkan manfaat dari penelitian ini adalah :

- a. Menambah pemahaman di bidang hukum, terutama dalam Hukum Perdata khususnya dalam bidang Ketenagakerjaan.
- b. Agar penulis mengetahui bagaimana proses pelaksanaan waktu kerja dan bagaimana pula bentuk perlindungan hukum terhadap waktu kerja karyawan teras kayu resto durian kota Pekanbaru

D. Tinjauan Pustaka

1. Tinjauan Tentang Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian terdahulu ini penulis gunakan untuk mendapatkan perbandingan serta acuan bagi penulis dalam penelitian ini, penelitian terdahulu ini penulis ambil dari beberapa jurnal, maka dari itu didalam tinjauan pustaka ini penulis mencoba membandingkan hasil-hasil penelitian terdahulu yakni sebagai berikut :

Pertama, Jurnal analogi hukum yang di tulis oleh Ngurah Adi Ramaputra, I Nyoman Putu Budiarta dan I Putu Gede Saputra dari Fakultas Hukum Universitas Warmadewa, Denpasar-Bali, Indonesia dengan judul “*Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Melebihi Batas Waktu Kerja di PT. Adi Putra Denpasar*”.

Penelitian oleh Ngurah Adi Ramaputra, I Nyoman Putu Budiarta dan I Putu Gede Saputra ini dibuat karna pelanggaran masalah tenaga kerja terkait waktu kerja masih banyak terjadi terutama pada beberapa perusahaan bidang industri yang dalam pelaksanaannya memiliki target dalam memproduksi produknya. Serta penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana proses pelaksanaan

perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang bekerja melebihi batas waktu kerjanya pada PT. Adi Putra Denpasar, serta apa saja yang menjadi faktor hambatan dalam melaksanakan perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang bekerja melebihi batas waktu kerjanya di PT. Adi Putra Denpasar.

Penelitian oleh Ngurah Adi Ramaputra, I Nyoman Putu Budiarta dan I Putu Gede Saputra ini merupakan penelitian empiris, dalam penelitian empiris ini akan digunakan dua jenis data yaitu Pertama Data Primer, yakni data yang diperoleh langsung dari pengamatan yang dilakukan penulis. Kedua Data Sekunder, yakni data yang di dapatkan dari peraturan perundang-undangan ataupun pendapat para ahli terdahulu.

Penelitian oleh Ngurah Adi Ramaputra, I Nyoman Putu Budiarta dan I Putu Gede Saputra menggunakan analisis data secara kualitatif yang diterapkan secara deskriptif yakni dengan memilih dan meringkas data lengkap yang relevan dengan permasalahan yang ada.¹⁴

Kedua, jurnal ilmiah ilmu hukum dari Universitas Islam Malang, Fakultas Hukum yang di buat oleh Taufiq Nur Hidayat dari Fakultas Hukum Universitas Islam Malang yang berjudul “*Pelaksanaan Waktu Kerja dan Waktu Istirahat bagi Karyawan Sales Marketing pada PT. Ekajaya Motor Malang*”.

Mencari tau mengenai ketentuan waktu kerja, dan waktu istirahat terkait pelaksanaan, permasalahan, dan bagaimana cara menyelesaikan permasalahan itu sesuai dengan keadaan yang terjadi di lapangan merupakan tujuan dari diadakannya Penelitian oleh Taufiq Nur Hidayat ini.

¹⁴ Ngurah Adi Ramaputra, I Nyoman Putu Budiarta dan I Putu Gede Saputra, 2020, “*Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Melebihi Batas Waktu Kerja di PT. Adi Putra Denpasar*”, Jurnal Analogi Hukum, Vol. 2, No. 2, Universitas Udayana Denpasar-Bali

Menggunakan pendekatan sosiologis dan juga bersifat deskriptif saat menyajikan hasil penelitian atau lebih sering dikenal dengan penelitian empiris, merupakan jenis penelitian yang dilakukan oleh Taufiq Nur Hidayat ini.¹⁵

Ketiga, jurnal yang ditulis oleh Pande Md. Meby Elbina Devita Cesmi dan A.A. Gede Agung Dharma Kusuma program kekhususan Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Udayana, dengan judul *“Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Bekerja Melebihi Batas Waktu Lembur Pada Perusahaan PT. Bintang Merapi Denpasar”*.

Melakukan Analisis mengenai bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum kepada para tenaga kerja yang waktu kerjanya melebihi batas serta mencari tau faktor apa saja yang sekiranya menjadi penghambat dalam pelaksanaan perlindungan hukum kepada tenaga kerja yang waktu kerjanya melebihi batas merupakan tujuan diadakannya penelitian oleh Pande Md. Meby Elbina Devita Cesmi dan A.A. Gede Agung Dharma Kusuma ini pada PT. Bintang Merapi Denpasar.

Termasuk kedalam jenis penelitian yang empiris, Soerjono Soekanto telah mengatakan bahwa penelitian jenis empiris ini termasuk kedalam penelitian terhadap identifikasi hukum serta penelitian terhadap kegunaan hukum itu sendiri. Penelitian empiris ini juga dijelaskan sebagai penelitian dimana kita sebagai peneliti terjun langsung untuk mengamati kehidupan masyarakat secara nyata. Inilah yang dilakukan oleh Pande Md. Meby Elbina Devita Cesmi dan

¹⁵ Taufiq Nur Hidayat, *Op.Cit*

A.A. Gede Agung Dharma Kusuma untuk mengambil data yang diperlukan dalam penyelesaian penelitian ini.¹⁶

2. Tinjauan Tentang Perlindungan Hukum

Teori perlindungan hukum memiliki istilah dalam bahasa Inggris, yakni *Legal Protection Theory*, dalam bahasa Belanda disebut juga dengan *Theorie van de wettelijke bescherming*, serta pada bahasa Jerman disebut dengan istilah *Theorie der rechtliche*, sedangkan secara gramatikal, perlindungan hukum merupakan suatu hal perbuatan yang bersifat untuk melindungi atau sebagai tempat dalam berlindung.¹⁷

Pada amandemen ke empat Undang-Undang Dasar 1945, pasal 1 ayat (3) menjelaskan bahwa :

Negara hukum itulah sebutan untuk negara kita Indonesia. Menjunjung tinggi hukum serta membuat rakyat merasakan keadilan adalah hal yang sudah sewajarnya dilakukan oleh negara hukum. Mereka yang membutuhkan perlindungan hukum adalah subjek utama yang harus kita perhatikan. Mereka yang membutuhkan perlindungan hukum harus bisa merasakan kesejahteraan serta keadilan untuk diri mereka.

Hal-hal diatas sudah ada di dalam penjelasan Pasal 1 Ayat (3) Undang-Undang Dasar tahun 1945, yang tertera jelas bahwa mendapat perlindungan hukum adalah hak seluruh warga negara Indonesia. Baik korban ataupun pelaku kejahatan, keduanya harus mendapat perlindungan agar terhindar dari *eigen*

¹⁶ Pande Md. Meby Elbina Devita Cesmi dan A.A. Gede Agung Dharma Kusuma, "*Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Bekerja Melebihi Batas Waktu Lembur Pada Perusahaan PT. Bintang Merapi Denpasar*", Jurnal, Universitas Udayana Denpasar-Bali

¹⁷ Salim HS dan Erlies Septiana Nurbani, "*Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Tesis dan Disertasi*", PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 259.

reichting atau perilaku main hakim sendiri dari masyarakat yang terganggu. Apabila pelaksanaan perlindungan hukum berjalan baik, maka kehidupan masyarakat pun akan terjamin kesejahteraannya.

Tenaga kerja sangatlah memerlukan perlindungan hukum, menimbang bahwa status tenaga kerja lebih rendah dibandingkan dengan pengusaha. Zainal Asikin didalam bukunya menjelaskan bahwa apabila pengusaha atau perusahaan bertindak sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan apabila perlindungan hukum dari suatu kekuasaan pengusaha terlaksana jika peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di wajibkan.¹⁸

Pada perlindungan bagi tenaga kerja dapat terlaksana dengan berbagai cara, misalnya adanya pemberian tuntunan, pemberian santunan, serta dengan cara pengakuan yang kuat terhadap hak asasi manusia, perlindungan secara fisik maupun sosial dan ekonomi yang di dasarkan dengan norma-norma yang berlaku di dalam tempat kerja.¹⁹

Satjipto Rahardjo mengatakan perlindungan hukum yaitu pemberian pengayoman bagi hak asasi manusia yang dirugikan oleh pihak lain serta perlindungan ini dapat diberikan bagi masyarakat supaya dapat menerima seluruh hak-hak mereka yang tercantum di dalam aturan hukum.²⁰ Selanjutnya Philipus M. Hadjon mengatakan perlindungan hukum merupakan suatu cara untuk dapat

¹⁸ Zainal Asikin, 2008, "*Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*", Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, hlm. 5-6

¹⁹ Zaeni Asyhadie, 2007, "*Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*", Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, hlm. 78-79

²⁰ Satjipto Rahardjo, 2000, "*Ilmu Hukum*", Bandung :PT Citra Aditya Bakti, hlm 54

melindungi dan memberikan bantuan kepada subjek hukum melalui perangkat yang ada di dalam hukum.²¹

Menurut C.S.T Kansil, perlindungan hukum yaitu adanya berbagai macam upaya hukum dari aparat penegak hukum negara yang bertujuan untuk memberikan rasa secara keamanan baik itu secara fisik, maupun pikiran dari berbagai macam gangguan dan pihak manapun.²²

Memiliki hubungan atau keterkaitan dengan pelayanan kepada masyarakat merupakan teori yang mendasari mengenai perlindungan hukum. Hukum yaitu alat rekayasa sosial (*law as tool of social engginerig*) merupakan sebuah penjelasan yang dikemukakan oleh Roscoe Pound didalam Salim HS dan Erlies Septiana Nurbani, dalam hal ini melindungi manusia dalam bidang hukum adalah sebuah tuntutan utama.²³

Kepentingan perlindungan bagi manusia terdapat hukum yang memiliki tujuan maupun sasaran atau juga tujuan yang ingin dicapai. Tujuan utama dari hukum itu sendiri yaitu menciptakan tatanan masyarakat yang tertib, kondusif dan aman. Apabila terciptanya ketertiban dalam masyarakat membuat besar harapan bahwa seluruh kepentingan manusia akan terlindungi.²⁴

Ada beberapa jenis perlindungan yang harus diberikan kepada tenaga kerja, yaitu :

²¹ Philipus M. Hadjon, 2011, "*Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*", Yogyakarta : Gajah Mada University Press, hlm. 10

²² C.S.T Kansil, 1989, "*Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*", Jakarta: Balai Pustaka, hlm. 102

²³ Salim HS dan Erlies Septiana Nurbani, loc.cit

²⁴ Sudikno Mertokusumo, 1998, "*Mengenal Hukum*", Yogyakarta : Liberty, hlm. 269

- a) Perlindungan tenaga kerja dengan menjamin tenaga kerja tersebut mendapatkan penghasilan yang seimbang dan cukup, serta harus di perhatikan apakah tenaga kerja tersebut mampu jika bekerja diluar dari kendaknya, ini merupakan jenis perlindungan secara ekonomis.
- b) Memberikan asuransi, atau menjami kesehatan serta keselamatan tenaga kerja merupakan hal yang utama, ini adalah jenis perlindungan secara sosial.
- c) Menjamin keamanan serta keselamatan dalam bekerja adalah jenis perlindungan secara teknis.

Dari tiga jenis perlindungan terhadap tenaga kerja diatas dapat dipahami oleh para pengusaha serta tentunya dapat di lakukan dengan baik oleh pengusaha sebagai pihak yang memberi kerja, apabila pengusaha melakukan suatu pelanggaran maka dapat di kenakan sanksi.²⁵

3. Tinjauan Tentang Waktu Kerja

Waktu kerja atau biasa yang disebut dengan jam kerja merupakan waktu dimana seseorang itu melaksanakan pekerjaan tertentu yang telah disepakati dengan penyedia kerja atau pengusaha. Mengenai waktu kerja ini sendiri sudah ada diatur didalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Ketentuan terhadap waktu kerja telah diatur di dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dalam hal ini setiap pengusaha tentunya wajib menjalankan aturan waktu kerja seperti yang telah di tetapkan. Tetapi ada beberapa sektor kerja yang di kecualikan atau dalam artian sektor kerja ini tidak

²⁵ Abdul Khakim, 2009, "*Dasar-dasar hukum ketenagakerjaan Indonesia*", Bandung : PT Citra Aditya Bakti, hlm. 108

masalah jika waktu kerjanya tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku, sektor tersebut adalah pekerjaan yang berkaitan di kapal laut, penebangan hutan, penerbangan jarak jauh, sopir angkutan jarak jauh serta pengeboran minyak lepas. Ketentuan untuk waktu kerja sektor-sektor yang telah dikecualikan diatas telah diatur didalam keputusan Menaker.²⁶

Waktu kerja yang telah ditentukan oleh Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut :

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.²⁷

Apabila sebuah sektor usaha memperkerjakan lebih dari waktu kerja yang telah ditentukan oleh Undang-Undang tentunya hal itu akan mempengaruhi kebugaran dari pekerja dan dapat membuat pekerja tidak berkonsentrasi dalam melakukan pekerjaannya sehingga hasil pekerjaan nya tentu juga tidak akan maksimal.

Sebuah sektor usaha itu wajib memberikan waktu istirahat serta waktu cuti kepada para pekerjaanya dengan kategori sebagai berikut :

- a. Istirahat di sela-sela jam kerja namun waktu istirahat tersebut harus berada diluar dari waktu kerja. Waktu istirahat tersebut sekurangnya adalah tiga puluh menit setelah bekerja selama 4 (empat) jam.

²⁶ Hardijan Rusli, 2004, " *Hukum Ketenagakerjaan* ", Bogor : Ghalia Indonesia, hlm. 83

²⁷ Ibid,

- b. Para pekerja memiliki hak untuk mengambil cuti atau istirahat mingguan.
- Kategori istirahat mingguan ini terbagi menjadi dua, yaitu Pertama apabila pekerja bekerja selama 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, maka istirahat mingguan yang berhak di dapatkan adalah selama 1 (satu) hari.
- c. Pekerja juga mendapatkan hak untuk cuti tahunan, dan ketika cuti tahunan tersebut digunakan, pekerja tetap berhak atas upah sebagaimana mestinya yang diterima. Cuti tahunan ini dapat dirasakan oleh pekerja selama 12 (dua belas) hari kerja jika pekerja tersebut telah bekerja selama 1 (satu) tahun atau 12 (duabelas) bulan.
- d. Pekerja dapat menggunakan hak istirahat panjangnya minimal 2 (dua) bulan, yang dilaksanakan ketika pekerja itu sudah masuk tahun ke tujuh dalam bekerja dan tahun ke delapan minimal 1 (satu) bulan yang dapat diterima oleh masing-masing pekerja yang sudah bekerja pada perusahaan yang selama 6 (enam) tahun namun mengikuti ketentuan sebagai berikut :
- 1) Yang bersangkutan tidak diperkenankan lagi mengambil istirahat tahunan dalam 2 (dua) tahun kedepan, namun bisa menggunakan istirahat tahunannya kembali setiap kelipatan kerja selama 6 (enam) tahun.
 - 2) Mendapatkan upah penuh bagi para pekerja yang menggunakan hak istirahat waktu panjangnya. (pasal 84 UU. No. 13 Tahun 2003).

4. Tinjauan Tentang Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja pengaturannya berada dalam Bab IX Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, didalam pasal 1 angka 14 yang menjelaskan bahwa perjanjian kerja merupakan perjanjian yang dilakukan antar tenaga kerja dengan pemberi kerja atau pihak perusahaan yang memuat syarat-syarat dalam bekerja, ketentuan para pihak,serta hak antar kedua belah pihak.

²⁸ Ibid, hlm 84-85

²⁹ F.X. Djumaldji, S.H., M.Hum, 2005, “*Perjanjian Kerja*”, Jakarta : Sinar Grafika Offset, Hlm. 7

Perjanjian kerja menurut *Burgerlijk Wetbook* (BW) adalah persetujuan perburuhan merupakan persetujuan yang mana salah satu mengikat diri untuk dibawah perintah pihak yang lainnya, yakni si pengusaha dalam waktu tertentu akan melaksanakan sebuah pekerjaan dan akan mendapatkan upah.³⁰

Merupakan perjanjian yang memaksa atau *Dwang Contract* di dalam perjanjian kerja para pihak yang bersangkutan tidak bisa memasukkan keinginannya sendiri ke dalam perjanjian, dikarenakan dalam membuat perjanjian kerja harus memperhatikan asas-asas yang telah di tentukan. Salah satunya adalah asas Kebebasan Berkontrak.

Asas kebebasan berkontrak ini mengartikan bahwa setiap orang berhak dan bebas mengikatnya dirinya dengan orang lain melalui sebuah kontrak atau perjanjian. Ketika para pihak sudah mengikatkan dirinya kedalam sebuah perjanjian, maka perjanjian itu mengikat dan berlaku seperti Undang-Undang bagi para pihak yang bersangkutan. Serta isi, maksud dan tujuan perjanjian itupun harus sesuai ketentuan yang telah ditetapkan, namun demikian pihak- pihak yang ada didalam perjanjian kerja harus tetap tunduk kepada ketentuan hukum ketenagakerjaan.

Sedangkan menurut seorang ahli yakni Imam Soepomo menjelaskan bahwa perjanjian kerja merupakan perjanjian dimana buruh sebagai pihak pertama mengikatkan diri kepada majikan atau pihak kedua. Pihak pertama ini tentunya bekerja kepada pihak kedua untuk menerima upah.³¹

³⁰ Abdul Rachmad Budiono, 2009, "*Hukum Perburuhan*", Jakarta : PT. Indeks, Hlm. 27-28

³¹ Imam Soepomo, 1992, "*Hukum Perburuhan dan Perjanjian Kerja*", Jakarta: CV. Rajawali

Dari beberapa definisi Perjanjian Kerja diatas, maka ada beberapa unsur yang harus ada didalam suatu perjanjian, yaitu :

a. Adanya Unsur *Work* atau Pekerjaan

Artinya adalah, adanya objek perjanjian atau pekerjaan yang dijanjikan.

b. Adanya Unsur Perintah (*Command*)

Artinya, pekerja itu harus menuruti segala perintah dari atasan dalam melakukan pekerjaan. Namun tentunya perintah tersebut harus sesuai dengan pekerjaan yang telah dijanjikan.

c. Adanya Upah (*Pay*)

Merupakan imbalan atau kompensasi yang diberikan majikan atau pengusaha kepada para pekerjanya.

d. Adanya Waktu (*tijd*)

Merupakan waktu lamanya pekerja melakukan pekerjaan.³²

E. Konsep Operasional

Untuk menghindari kekeliruan, penulis akan menjabarkan tentang variabel yang akan penulis teliti dalam penelitian ini, variabel-variabel yang dianalisis yaitu :

1. Perlindungan Hukum yaitu merupakan suatu perlindungan yang di berikan terhadap subyek hukum yang berbentuk perangkat hukum, baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif.³³

³² Aloysius Uwiyono, dkk, 2014, “*Asas-asas Hukum Perburuhan*”, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, Hlm. 55-56

³³ <https://www.google.co.id/amp/s/amp.tirto.id/apa-itu-perlindungan-hukum-dan-syarat-untuk-mendapatkannya-gawF>

2. Waktu Kerja merupakan periode lamanya seseorang melakukan pekerjaan untuk mendapatkan imbalan.³⁴
3. Karyawan yang sama halnya dengan tenaga kerja yaitu merupakan setiap orang yang mampu melakukan suatu pekerjaan yang berguna sehingga dapat menghasilkan barang atau jasa yang baik yang memiliki tujuan untuk kebutuhan hidup sendiri maupun masyarakat.³⁵
4. Teras Kayu Resto Kota Pekanbaru merupakan sebuah Restoran tempat kuliner dengan nuansa pedesaan yang terletak di Jalan Durian Kota Pekanbaru.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Dalam hal ini penulis menggunakan jenis penelitian *Observational Research* yakni dengan melakukan survei atau terjun langsung ke lokasi penelitian yang sudah di tentukan.

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat analisa deskriptif, yaitu penulis mencoba memberikan penjelasan secara rinci tentang Perlindungan Hukum Terhadap Waktu Kerja Karyawan Teras Kayu Resto Durian Kota Pekanbaru.

3. Lokasi Penelitian

Penelitian ini penulis lakukan di Teras Kayu Resto Durian Kota Pekanbaru.

4. Populasi dan Sampel

a. Populasi

³⁴https://id.m.wikipedia.org/wiki/jam_kerja

³⁵ Ketentuan Pasal 1 ayat 2 UU. No. 13 Tahun 2013

Memiliki karakteristik yang sama (Homogen) merupakan pengertian dari populasi. Mengelompokkan dan memilih apa dan mana saja populasi yang memiliki keterkaitan dengan objek yang akan diteliti adalah tugas penulis dalam penelitian ini.³⁶. Adapun yang menjadi populasi di dalam penelitian yang penulis lakukan ini adalah Manager Teras Kayu Resto Durian Kota Pekanbaru, Leader Karyawan Teras Kayu Resto Durian Kota Pekanbaru serta para Karyawan Teras Kayu Resto Durian Kota Pekanbaru.

b. Responden

Adapun yang penulis jadikan responden dalam penelitian ini adalah seperti tabel dibawah ini :

Tabel I.1
Populasi dan Sampel

No	Kriteria Populasi	Populasi	Sampel	Presentase
1.	Manager Teras Kayu Resto Durian Kota Pekanbaru	1	1	100%
2.	Leader Karyawan Teras Kayu Resto Durian Kota Pekanbaru	1	1	100%
3.	Karyawan Teras Kayu Resto Durian Kota Pekanbaru	15	8	55%
Jumlah		10	10	-

Sumber Data : Data Olahan Tahun 2020

5. Sumber Data

Adapun sumber data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah :

³⁶ Syafrinaldi, 2017, "*Buku Panduan Penulisan Skripsi*", UIR Press

- a. Data Primer adalah data yang penulis dapatkan langsung dari hasil wawancara langsung serta kuesioner yang telah penulis berikan terhadap responden atau sampel yang penulis jadikan bahan dalam penelitian ini, yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap waktu kerja karyawan, serta bagaimana proses pelaksanaan waktu kerja tersebut terhadap karyawan teras kayu.
- b. Data Sekunder adalah data yang penulis peroleh dari Undang-Undang, buku-buku, skripsi, jurnal dan bahan sekunder lainnya.

6. Alat Pengumpul Data

Agar data yang diperoleh akurat dan dapat di pertanggung jawabkan, maka dalam penelitian ini penulis menggunakan alat pengumpul data sebagai berikut:

- a. Wawancara, merupakan alat pengumpul data yang penulis lakukan dengan menanyakan langsung kepada responden, guna mendapatkan informasi dan penjelasan berkenaan dengan permasalahan yang penulis teliti.
- b. Kuisisioner, adalah alat pengumpul data yang merupakan daftar pertanyaan secara tertulis untuk mendapatkan jawaban ataupun tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh penulis, sama halnya dengan wawancara, kuisisioner ini akan ditujukan kepada responden dalam penelitian ini.

7. Analisis Data

Dengan metode Observasi yang dipilih untuk melakukan penelitian ini, selanjutnya penulis mengumpulkan seluruh data yang penulis dapatkan baik dari hasil wawancara maupun kuesioner lalu penulis melakukan perbandingan antara data yang telah didapatkan dari lapangan dengan data yang penulis kumpulkan melalui buku-buku, skripsi, jurnal dan yang lainnya.

8. Metode Penarikan Kesimpulan

Adapun metode penarikan kesimpulan yang penulis gunakan adalah metode penarikan kesimpulan secara Deduktif atau dengan kata lain penulis menarik kesimpulan dari hal-hal umum ke hal-hal yang khusus.



BAB II

TINJAUAN UMUM

A. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum Terhadap Waktu

Kerja

1. Teori Perlindungan Hukum

Dalam kehidupan, kehadiran hukum menjadi sangat penting bagi kita semua. Hukum hadir untuk mengintegrasikan aturan-aturan yang ada didalam kehidupan bermasyarakat. Adanya hukum, menjadi harapan besar agar hukum itu sendiri mampu berjalan sesuai dengan semestinya dan tentunya mampu memberikan perlindungan terhadap para pihak yang merasa lemah.

Hukum yang kita ketahui selama ini mungkin hanya dalam arti penguasa, petugas yang menjalankan, sikap dan tindakan serta hukum dalam arti yang lainnya. Namun, ternyata hukum bukan hanya sekedar peraturan perundang-undangan yang tertulis ataupun penegak hukum yang berkuasa, melainkan hukum adalah segala sesuatu yang sudah ada, yang sudah hidup di dalam kehidupan bermasyarakat.³⁷

Hukum sendiri merupakan keseluruhan aturan yang mengatur tingkah laku dalam bentuk norma-norma atau pun kaedah baik itu secara tertulis maupun tidak tertulis. Norma-norma ataupun kaedah itu harus dapat mengatur dan menciptakan tata tertib didalam kehidupan bermasyarakat, norma-norma dan kaedah itu

³⁷ Soedjono Dirdjosisworo, 2008, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

tentunya harus dan wajib ditaati oleh setiap anggota masyarakat berdasarkan keyakinan dan kekuasaan dari hukum itu.³⁸

Hans Kelsen telah mengeluarkan teori yang menjelaskan bahwa hukum itu bukan ilmu alam, tetapi hukum adalah ilmu pengetahuan normatif.³⁹ Selanjutnya didalam bukunya yang berjudul Dasar-dasar Hukum Normatif, Hans Kelsen menjelaskan bahwa hukum itu merupakan teknik sosial untuk mengatur perilaku masyarakat.⁴⁰

Hans kelsen yang telah disebut sebagai tokoh psotivisme hukum menjelaskan bahwa hukum adalah sistem norma, hukum didasarkan kepada keharusan-keharusan atau apa yang seharusnya ada atau dalam kata lain *Das sollen*⁴¹.

Secara umum perlindungan hukum adalah segala sesuatu perbuatan yang sifatnya melindungi keadilan, bisa perlindungan hukum secara tertulis dan bisa juga secara tidak tertulis. Perlindungan hukum ini dilakukan oleh perangkat-perangkat hukum tertentu. Sedangkan pengertian perlindungan menurut KBBI adalah tempat berlindung, baik itu dalam bentuk perbuatan atau segala hal yang sifatnya melindungi.⁴²

Perlindungan merupakan suatu perbuatan yang bertujuan untuk melindungi, perlindungan disini artinya adalah adanya jaminan perlindungan yang didapatkan

³⁸ Chainur Arrasijid, 1988, *Pengantar Ilmu Hukum*, Medan : Yani Corporation, hlm.24

³⁹ Jimly Asshiddiqie dan M.Ali Safa'at, 2006, *Teori Hans Kelsen Tentang Hukum*, Jakarta : Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan MK RI, hlm. 12

⁴⁰ Hans Kelsen, 2009, *Dasar-Dasar Hukum Normatif*, Jakarta : Nusamedia, hlm. 343

⁴¹ Putera Astomo, 2014, " *Perbandingan Pemikiran Hans Kelsen Tentang Hukum dengan Gagasan Satjipto Rahardjo Tentang Hukum Progresif Berbasis Teori Hukum*", Jurnal UNS Vol. 90

⁴² WJS.Poerwodarminto, Kamus Besar Bahasa Indonesia, www.artikata.com

oleh para tenaga kerja yang perlindungan itu berasal dari suatu peraturan hukum yang berlaku⁴³

Perlindungan hukum adalah segala cara perlindungan yang diberikan oleh badan-badan pemerintahan kepada setiap individu sebagai subjek hukum, dengan jaminan bahwa setiap hak yang dimiliki oleh subjek hukum tersebut akan dilindungi dari hal-hal yang dapat merugikan subjek hukum tersebut.⁴⁴

Pengertian perlindungan hukum tidak hanya sebatas secara umum saja, namun beberapa para ahli juga menjelaskan mengenai perlindungan hukum, yakni sebagai berikut :

Menurut Satjipto Rahardjo menjelaskan bahwa pengertian perlindungan hukum adalah segala cara melindungi seseorang dengan mengalokasikan kepentingan hak asasi manusia untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut.⁴⁵

Menurut Setiono menyebutkan bahwa perlindungan hukum adalah upaya melindungi masyarakat dari kesewenang-wenangan penguasa yang tidak mengikuti aturan yang ada, perlindungan hukum ini bertujuan untuk mewujudkan kementraman dan ketertiban dalam kehidupan bermasyarakat.⁴⁶

⁴³ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1999, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Cetakan X, Jakarta : Balai Pustaka, hlm. 360

⁴⁴ Philipus M. Hadjon, 1987, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya : PT. Bina Ilmu, hlm. 2

⁴⁵ Satjipto Rahardjo, 2003, *Sisi-Sisi Lain dari Hukum di Indonesia*, Jakarta : Kompas, hlm. 121

⁴⁶ Setiono, 2004, *"Rule of Law"*, Surakarta: Disertasi S2 Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret, hlm. 3

Menurut Muchsin perlindungan hukum itu adalah aktivitas untuk melindungi individu-individu dengan menyerasikan antara norma-norma atau kaidah-kaidah yang menjelma didalam sikap dan tindakan, agar bisa menciptakan pergaulan hidup antar sesama manusia yang tertib dan aman.⁴⁷

Menurut Hetty Hasanah, ia menjelaskan bahwa perlindungan hukum adalah segala cara yang dapat menjamin adanya sebuah kepastian hukum, dan dengan adanya kepastian hukum itu dapat memberikan perlindungan hukum terhadap pihak-pihak yang benar-benar membutuhkan perlindungan.⁴⁸

Menurut Muktie A. Fadjar, perlindungan hukum merupakan penyempitan arti kata dari perlindungan, yang dalam hal ini hanya perlindungan oleh hukum saja. Perlindungan yang diberikan oleh hukum berkaitan pula dengan adanya hak dan kewajiban yang dalam hal ini dimiliki oleh manusia sebagai subyek hukum. Sebagai subyek hukum, manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan tindakan hukum.⁴⁹

Perlindungan merupakan tempat berlindung atau segala perbuatan melindungi.⁵⁰ sedangkan hukum merupakan aturan yang bersifat mendesak yang memastikan bahwa tingkah laku dalam berkehidupan di masyarakat.⁵¹ Dengan

⁴⁷ Muchsin, 2003, "*Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*", Surakarta : Disertasi S2 Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret, hlm. 14.

⁴⁸ Hetty Hasanah, "Perlindungan Konsumen dalam Perjanjian Pembiayaan Konsumenatas Kendaraan Bermotor dengan Fidusia", artikel diakses pada 5 Agustus 2021 dari <http://jurnal.unikom.ac.id/vol3/perlindungan.html>.

⁴⁹ <http://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli/> diakses Tanggal 5 Agustus 2021

⁵⁰ Thamrin S, 2017, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia* , Pekanbaru : Alaf Riau Publishing

⁵¹ Simorangkir J, Dkk, 2010, *Kamus Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika

demikian perlindungan hukum adalah suatu perlindungan terhadap hak-hak yang ada pada masyarakat.

Undang-Undang Nomor 23 tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah Tangga, menjelaskan pengertian perlindungan hukum yakni merupakan segala upaya yang bertujuan untuk memberikan rasa aman kepada korban, melalui pihak keluarga, advokat, lembaga sosial, kepolisian, kejaksaan atau pihak-pihak lainnya berdasarkan penetapan oleh pengadilan.⁵²

Sedangkan didalam Peraturan Pemerintah No. 2 Tahun 2002 tentang Tata Cara Perlindungan Terhadap Korban dan Saksi dalam Pelanggaran Hak Asasi Manusia yang Berat menjelaskan bahwa perlindungan hukum adalah sebuah pelayanan yang sangat wajib dilaksanakan oleh para aparat penegak hukum atau aparat keamanan yang bertujuan untuk memberikan rasa aman kepada korban dan saksi dari ancaman dan kekerasan dari pihak manapun.⁵³

Perlindungan hukum terhadap pekerja dapat dilakukan dengan baik apabila perlindungan itu sesuai dengan norma-norma yang berlaku didalam lingkungan kerja itu sendiri, norma-norma tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Norma keselamatan kerja, keselamatan kerja disini adalah hal yang berkaitan dengan mesin, pesawat, alat-alat untuk kerja serta bagaimana proses pengerjaannya, keadaan tempat bekerja serta bagaimana cara-cara melakukan pekerjaan.

⁵² Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah Tangga, <https://www.dpr.go.id>.

⁵³ Peraturan Pemerintah No. 2 Tahun 2002 tentang Tata Cara Perlindungan Hukum Terhadap Korban dan Saksi dalam Pelanggaran Hak Asasi Manusia Yang Berat, <https://peraturan.bpk.go.id>.

- b. Norma kerja yang meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang berkaitan dengan waktu bekerja, sistem pengupahan, waktu istirahat, waktu cuti, pekerja wanita, pekerja anak, ibadah menurut agama yang dianut oleh para pekerja dan diakui oleh pemerintah serta hal-hal lain yang berguna untuk memelihara moralitas pekerja dan dapat menjamin daya guna kerja.
- c. Norma kesehatan kerja, yang berguna untuk memelihara serta memperkuat kesehatan para pekerja. Hal ini bisa dilakukan dengan cara melakukan perawatan terhadap tenaga kerja yang sakit dan memberikan obat-obatan atau vitamin untuk memperkuat daya tahan tubuh pekerja.
- d. Ganti rugi terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan atau penyakit lain yang disebabkan oleh pekerjaan yang dilakukan. Para tenaga kerja yang mengalami kecelakaan atau menderita penyakit yang lain akibat pekerjaan yang dilakukan maka pekerja tersebut berhak atas ganti rugi perawatan rehabilitasi akibat kecelakaan tersebut, ahli waris dari pekerja yang mengalami kecelakaan itu berhak mendapatkan ganti kerugian.⁵⁴

Perlindungan hukum yang benar-benar dapat dikatakan sebagai perlindungan hukum adalah apabila memenuhi unsur-unsur sebagai berikut :

- a. Ada perlindungan dari pemerintah untuk warganya
- b. Jaminan kepastian hukum
- c. Berkaitan dengan hak-hak warga negara

⁵⁴ Darwan Prinst, 2000, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Buku Pegangan Bagi Pekerja Untuk Mempertahankan Hak-Haknya), Bandung : PT.Citra Aditya Bakti

d. Adanya sanksi bagi pihak yang melanggar⁵⁵

2. Macam-Macam Bentuk Perlindungan Hukum

a. Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum represif merupakan sebuah perlindungan yang dalam hal ini dilakukan oleh negara atau pemerintahan dan diberikan kepada rakyat yang bertujuan untuk menyelesaikan sengketa yang terjadi dan tercapainya sebuah keadilan dan kepastian.

Prinsip pertama dari perlindungan hukum represif ini bertumpu dan bersumber dari pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia. Selanjutnya prinsip kedua yang mendasarinya adalah prinsip negara hukum.⁵⁶

b. Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan hukum preventif ini merupakan sebuah perlindungan hukum bagi rakyat dimana dalam hal ini negara membuka kesempatan kepada rakyat untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum pemerintah melakukan pengesahan terhadap aturan yang dibuat.⁵⁷

Perlindungan hukum preventif ini sangat besar artinya bagi tindakan pemerintahan yang didasarkan atas kebebasan bertindak, karena perlindungan hukum preventif ini mendorong pemerintah untuk sangat berhati-hati dalam

⁵⁵ Arum Sutrisni Putri “Praktik Perlindungan dan Penegakan Hukum di Indonesia”, diakses pada 5 Agustus 2021, <https://www.kompas.com>.

⁵⁶ <http://suduthukum.com/2015/09/perlindungan-hukum.html> diakses pada 6 Agustus 2021

⁵⁷ Philipus M. Hadjon, *op.cit*, hlm. 3

mengambil keputusan. Namun, di Indonesia belum ada pengaturan khusus mengenai perlindungan hukum preventif.⁵⁸

Didalam *Jurnal Financial Economics*, R. La Porta menjelaskan bahwa bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh negara memiliki 2 (dua) sifat, yaitu sifat pencegahan (*prohibited*) dan sifat hukuman (*sanction*).⁵⁹ Bentuk perlindungan hukum yang bersifat pencegahan (*prohibited*) itu adalah dengan cara membuat peraturan, sedangkan perlindungan hukum yang bersifat hukuman (*sanction*) adalah dengan cara menegakkan peraturan.

Adapun tata cara pelaksanaan dan tujuan dari kedua sifat perlindungan hukum antara lain sebagai berikut :

1. Membuat peraturan yang bertujuan untuk :
 - a. Memberikan hak dan kewajiban
 - b. Menjamin hak-hak pra subjek hukum
2. Menegakkan peraturan melalui :
 - a. Hukum Administrasi Negara berfungsi untuk mencegah terjadinya pelanggaran hak-hak perizinan dan pengawasan
 - b. Hukum Pidana, berfungsi memberikan sanksi berupa sanksi pidana dan hukuman kepada para orang yang melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku

⁵⁸ *Loc.cit*, diakses pada 6 Agustus 2021

⁵⁹ R. La Porta “ *Investor Protection and Corporate governance*” *Jurnal Of financial Economics* 58 (1 January) 2000

c. Hukum Perdata, berfungsi memulihkan hak dengan mengganti kerugian⁶⁰

3. Prinsip-Prinsip Perlindungan Hukum

Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah yang ada di Indonesia bersumber pada konsep tentang pengakuan dan perlindungan hak-hak asasi manusia, hal ini berdasarkan pada sejarah dari barat, lahirnya konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah.⁶¹

Didalam konsep barat ini, aspek dominan tentang hak asasi manusia adalah menekankan eksistensi hak dan kebebasan yang melekat didalam diri manusia, yang sudah menjadi kodrat seorang manusia dan statusnya sebagai makhluk individu. Hak tersebut berada di atas negara dan diatas semua organisasi politik dan tentunya bersifat mutlak sehingga tidak dapat diganggu gugat.

Adanya konsep ini sering kali banyak orang yang melontarkan kritik bahwa konsep barat ini merupakan konsep individualistik, kemudian masuknya hak-hak sosial dan hak-hak ekonomi serta hak kultural menyebabkan mulai berkurangnya sifat individualistik dari konsep barat.⁶²

Di Indonesia, dalam merumuskan prinsip-prinsip perlindungan hukumnya adalah berlandaskan pada Pancasila sebagai ideologi dan falsafah negara. Prinsip

⁶⁰ Wahyu Sasongko, 2007, *Ketentuan-Ketentuan Pokok Hukum Perlindungan Konsumen*, Bandar Lampung: Universitas lampung, hlm. 31

⁶¹ <http://raypratama.blogspot.co.id/2015/04/teori-perlindungan-hukum.html>. Diakses pada Senin 16 Agustus 2021

⁶² Philipus M. Hadjon, *op.cit*, hlm.37

perlindungan hukum di Indonesia adalah prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber dari Pancasila. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindak pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang penegakan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, karena menurut sejarah di Barat diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah.⁶³

4. Waktu Kerja

Waktu kerja adalah lama waktu yang digunakan untuk menjalankan usaha, waktu kerja dihitung dari persiapan kerja sampai tutup. Menurut kamus besar bahasa Indonesia, waktu kerja adalah waktu yang telah dijadwalkan bagi pekerja untuk melakukan pekerjaannya. Waktu kerja sangat menentukan efisiensi dan produktivitas kerja.⁶⁴

Waktu kerja merupakan waktu yang kita gunakan untuk melakukan pekerjaan, baik itu siang hari ataupun malam hari. Sebaiknya kita membuat rencana-rencana pekerjaan yang akan dilakukan, hal itu bertujuan agar waktu kerja kita berjalan dengan baik. Rencana pekerjaan tersebut juga harus kita susun dengan baik dan benar, karena apabila rencana pekerjaan tidak tersusun dengan baik, maka tidak menutup kemungkinan usaha yang dijalankan akan selaras dengan hasil yang akan dicapai.⁶⁵

⁶³ *Ibid.*

⁶⁴ Badudu, Sutan Muhammad Zein, 1994, "*Kamus Umum Bahasa Indonesia*", Jakarta : Pustaka Sinar Harapan, hlm 134

⁶⁵ M. Hassan Su'ud, 2007, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Cetakan V, Banda Aceh : Pena

Menurut Darmawan, *timework* (upah menurut waktu) adalah suatu sistem penentuan upah yang dibayarkan menurut jangka waktu yang dipakai dalam kita melakukan pekerjaan.⁶⁶ Namun, bukan berarti kita bisa bekerja tanpa memperhatikan batas waktu, di Indonesia terdapat aturan-aturan yang mengatur mengenai batas waktu maksimal untuk kita bekerja, tak hanya itu ada juga aturan mengenai jam istirahat, serta kompensasi apabila kita bekerja melebihi aturan yang ada.⁶⁷

Waktu kerja adalah bagian paling penting dan umum yang wajib ada pada sebuah perusahaan. Waktu kerja untuk karyawan pada umumnya ditentukan berdasarkan perjanjian kerja yang disepakati antara karyawan dengan pimpinan perusahaan namun tidak boleh bertentangan dengan aturan pemerintah serta harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut.⁶⁸

Waktu kerja atau yang biasa disebut dengan jam kerja adalah waktu yang ditentukan untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu. Namun apabila kita melakukan pekerjaan lebih lama dari batas yang ditentukan maka itu bisa menyebabkan *human eror* atau kesalahan kerja yang disebabkan karena kelelahan yang meningkat dan jam tidur yang berkurang.⁶⁹

Perusahaan tidak hanya mengatur mengenai waktu kerja untuk karyawannya saja. Namun, termasuk juga mengenai waktu istirahat dan cuti,

⁶⁶ Deni Darmawan, 2006, "*Dasar-dasar Teknologi Informasi dan Komunikasi*", Bandung : Upi Press

⁶⁷ Mohammad A. Ghani, 2003, "*Sumber Daya Manusia Perkebunan Dalam Perspektif*", Jakarta : Ghalia

⁶⁸ Komarrudin, 2006, "*Pengembangan dan Pelatihan*", Bandung : Kappa-Sigma

⁶⁹ Harrington, J.M, 2001, "*Health Effect of Shift Work and Extended Hour of Work*", *Journal of Occupational and Environmental Medicine, University Of Brimingham*

waktu untuk ibadah, waktu untuk keadaan tertentu, wanita haid, wanita yang melahirkan, serta wanita yang menyusui. Hal-hal diatas itu termasuk hak-hak yang harus diterima oleh para karyawan selama masa bekerja.

Waktu kerja atau *base time* (waktu dasar) adalah banyaknya waktu yang diperlukan oleh karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa memperhitungkan waktu istirahat mereka atau untuk hal-hal lainnya.⁷⁰

Pada dasarnya pekerja atau buruh merupakan manusia biasa yang tentunya memerlukan waktu untuk beristirahat ketika sudah lelah dalam melakukan pekerjaan. Istirahat itu diperlukan agar kondisi fisik dari pekerja tersebut tetap terjaga. Untuk menjaga kondisi fisik maka dari itu waktu kerja pekerja harus dibatasi dan diberikan hak untuk istirahat.

Di dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah disebutkan bahwa pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja berdasarkan Pasal 77 ayat 1, dimana waktu kerja itu diatur sebagai berikut :

- a. 7 (tujuh) jam untuk 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam untuk 1 (satu) minggu selama 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
- b. 8 (delapan) jam untuk 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam untuk 1 (satu) minggu selama 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.⁷¹

⁷⁰ Tri Widodo, 2006, "Perencanaan Pembangunan", Yogyakarta : UPP STIM YKPN

⁷¹ Lalu Husni, 2014, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi, Jakarta : Rajawali Pers, hlm. 117

Pengusaha yang memperkerjakan pekerja atau buruh melebihi dari batas waktu yang telah ditentukan diatas, maka sesuai Pasal 77 ayat 2 pengusaha tersebut harus memenuhi syarat yakni :

- a. Pekerja atau buruh yang bersangkutan menyetujui hal tersebut
- b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam untuk 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam untuk 1 (satu) minggu.

Pengusaha yang memperkerjakan pekerja atau buruh melebihi waktu kerja nya maka harus membayar upah lembur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 79 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan waktu cuti kepada pekerja dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Istirahat di antara waktu kerja, di antara jam kerja waktu istirahat sekurang-kurangnya adalah 30 (tiga puluh) menit setelah pekerja bekerja selama 4 (empat) jam secara terus-menerus dan waktu istirahat tersebut tidak boleh termasuk ke dalam waktu kerja.
- b. Istirahat mingguan, yakni selama 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau selama 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- c. Cuti tahunan, cuti tahunan ini sekurang-kurangnya berlangsung selama 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja itu bekerja selama 1 (tahun) atau 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.

- d. Istirahat panjang, istirahat panjang ini sekurang-kurangnya selama 2 (dua) bulan yang dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi para pekerja yang sudah bekerja selama 6 (enam) tahun secara berturut-turut, namun untuk pekerja yang sudah menggunakan hak istirahat panjangnya maka tidak berhak lagi untuk mengambil cuti tahunannya dalam kurun waktu 2 (dua) tahun berjalan.⁷²

Pada umumnya tidak ada perbedaan antara perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja laki-laki ataupun pekerja perempuan, namun untuk pekerja perempuan ada beberapa kekhususan yang akan diberikan yaitu :

- a. Ketika perempuan sedang dalam masa menstruasi atau haid, seorang pekerja perempuan yang ketika menstruasi mengalami sakit dan memberitahukan hal itu kepada pihak pengusaha, maka pekerja perempuan itu tidak wajib bekerja pada hari pertama dan hari kedua ia mengalami menstruasi. Hal ini terdapat di dalam Pasal 81 ayat 1.
- b. Pekerja perempuan juga berhak menerima istirahat selama kurang lebih 1,5 (satu setengah) bulan sebelum ia akan melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan ketika ia sudah melahirkan, dan hal itu harus sesuai dengan perhitungan dokter kandungan atau bidan. Penjelasan ini ada di dalam Pasal 82 ayat 1.
- c. Pekerja perempuan yang mengalami keguguran ketika sedang mengandung berhak mendapatkan istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

⁷² Lalu Husni, Ibid, hlm. 118

d. Pekerja perempuan yang sudah memiliki anak dan anak tersebut masih termasuk usia menyusui, maka pekerja perempuan tersebut diberikan waktu untuk menyusui anaknya walaupun di dalam waktu kerja.⁷³

Waktu kerja termasuk salah satu penyebab dari karyawan yang mengalami stress kerja. Hal ini terjadi apabila waktu kerja karyawan dengan pekerjaan yang akan dilakukan itu tidak seimbang. Ketidakseimbangan antara waktu kerja dengan pekerjaan yang dilakukan akan membuat karyawan kelelahan sehingga bisa menyebabkan tidak fokus dalam bekerja dan bukan tidak mungkin akan terjadi kelalaian-kelalaian diluar kendali sang karyawan.⁷⁴

Pengaturan waktu kerja termasuk kedalam salah satu perencanaan tenaga kerja yang berkenaan dengan jadwal kerja dan jumlah tenaga kerja yang akan dipertahankan. Dalam menentukan jadwal kerja, perusahaan terikat oleh peraturan ketenagakerjaan yang dikeluarkan oleh ILO (*International Labor Organizational*).

ILO sendiri sudah menetapkan waktu kerja untuk perusahaan memperkerjakan karyawannya itu selama 40 jam/minggu. Untuk bank dan perkantoran lainnya, waktu kerjanya siang hari selama 8 jam dengan istirahat 1 jam (pukul 08.00- 16.00). Apabila melebihi 40 jam, maka kelebihan jam bekerja itu sudah termasuk sebagai lembur (*overtime*).

Jumlah tenaga kerja untuk setiap perusahaan berbeda-beda, ada yang tergantung kepada keperluan perusahaan tersebut, ada juga yang mengikuti

⁷³ Ibid, hlm. 119

⁷⁴ Abdurrahmat Fathoni, 2009, "Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia", Jakarta : Rineka Cipta

permintaan pasar. Namun, dua-duanya dapat menimbulkan konsekuensi terhadap biaya tenaga kerja (*labor cost*). Untuk tenaga kerja yang didasarkan kepada permintaan produk cenderung akan bersifat variabel (*variabel cost*), sedangkan untuk tenaga kerja yang konstan akan bersifat biaya hidup (*fixed cost*).⁷⁵

Pada umumnya seseorang itu dapat melakukan pekerjaan dengan baik dalam sehari itu hanya 6 sampai dengan 8 jam saja. Jadi dalam satu minggu seseorang bisa bekerja dengan baik selama 40 sampai 50 jam. Apabila melewati itu, bila tetap dipaksa bekerja maka hasilnya juga akan kurang efisien. Produktivitas bisa menurun.

Pekerja diizinkan untuk istirahat selama 1 sampai dengan 1,5 jam setiap hari kerja dalam 8 jam. Pekerja memerlukan istirahat agar dapat mempertahankan serta meningkatkan kualitasnya dalam bekerja dari hari ke hari. Waktu kerja sangat berpengaruh terhadap efisiensi dan produktivitas kerja seseorang.⁷⁶

Apabila sebuah perusahaan memperkerjakan karyawannya lebih dari 8 jam per hari, maka itu akan menyebabkan biaya tambahan, dikarenakan beberapa alasan berikut :

- a. Kerja lebih dari 8 jam akan dihitung *overtime* atau lembur. Lembur itu akan dihitung per-jam. Jam pertama 1.5 kali jam kerja biasa, jam kedua dan seterusnya dihitung 2 kali jam kerja biasa.

⁷⁵ Kosasih dan Soewedo, 2009, "*Manajemen Perusahaan Pelayanan*", Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

⁷⁶ Sasmita, Berchman Prana, 2012, "Pengaruh Modal dan Jam Kerja Terhadap Tingkat Pendapatan Kaki Lima" Jurnal Ekonomi

- b. Kerja lebih dari 8 jam memungkinkan akan timbulnya kelelahan yang mengakibatkan kecelakaan kerja.
- c. Membuat karyawan jatuh sakit karna kelelahan sehingga harus digantikan oleh karyawan yang lain.
- d. Mengganggu jalan produktivitas perusahaan.⁷⁷

Untuk mengatur waktu kerja yang efektif, ada beberapa kriteria-kriteria yang harus dipenuhi yaitu sebagai berikut :

- a. Memahami seutuhnya pekerjaan yang akan dilakukan
- b. Memberi keutamaan kerja menurut kepentingan
- c. Mendelegasikan pekerjaan yang banyak
- d. Mengawasi masalah agar tidak terjadi lagi
- e. Menetapkan masa selesainya pekerjaan
- f. Menyingkirkan kegiatan yang tidak diperlukan
- g. Menghargai waktu dalam bekerja
- h. Mencatat hal-hal yang perlu dilakukan kedepannya
- i. Membuat catatan penggunaan waktu kerja
- j. Menilai sendiri keberhasilan kerja berdasarkan objektif pekerjaan
- k. Memiliki sistem arsip penyimpanan informasi yang lengkap.⁷⁸

⁷⁷ Ibid.

⁷⁸ Mohammad Suud, 2008, "Orientasi Kesejahteraan Sosial", Jakarta : Prestasi Pustaka

B. Tinjauan Umum Tentang Teras Kayu Resto Durian Kota Pekanbaru

1. Sejarah dan Profil Teras Kayu Resto Durian Kota Pekanbaru

Pada kesempatan kali ini, penulis akan sedikit menjabarkan tentang awal mula terbentuknya Teras Kayu Resto yang ada di Kota Pekanbaru sehingga bisa menjadi restoran besar dan memiliki banyak cabang yang ada di Kota Pekanbaru.

Berawal dari sepasang suami istri yakni bapak Aris Setiawan dan ibu Lina Haryati yang mulanya merintis usaha mereka mulai dari membuka warung sarapan di kota Dumai. Sang istri yang memang memiliki hobi memasak terutama memasak ikan bakar akhirnya membuat pasangan suami istri ini berniat untuk melanjutkan usaha mereka dibidang kuliner dengan membuka sebuah Restoran yang bernama Pondok Rumah Kayu.

Pondok Rumah Kayu yang mereka rintis pertama kali berada di kota Siantar, namun ternyata nama Pondok Rumah Kayu ini sama dengan nama restoran yang lebih dulu sudah ada di kota Siantar, oleh karena itu akhirnya nama Pondok Rumah Kayu ini di ubah menjadi Teras Kayu.⁷⁹

Setelah membuka rumah makan di kota Siantar ini, selanjutnya mereka membuka untuk pertama kalinya di kota Pekanbaru dengan nama restoran Teras Kayu Resto. Teras Kayu Resto yang pertama di Pekanbaru ini pertama kalinya hadir di Jalan Durian kota Pekanbaru, yakni berdiri pada tahun 2016.

⁷⁹ Wawancara dengan Bapak Piarman Waruru, Tanggal 05 September 2021, bertempat di Teras Kayu Resto Durian Kota Pekanbaru

Teras Kayu Resto yang ada di jalan Durian ini pada awalnya merupakan pusat dari teras kayu resto yang ada di pekanbaru lainnya. Namun seiring berjalannya waktu, teras kayu resto membuka cabang kembali di jalan Sudirman yang cabang ini lebih besar daripada teras kayu resto yang ada di jalan Durian.

Lebih besarnya teras kayu resto yang berada di jalan Sudirman ini membuat sang pemilik yakni pak Aris dan buk Lina memutuskan untuk memindahkan pusat dari teras kayu resto yang ada di jalan Durian ke teras kayu resto yang ada di jalan Sudirman. Hal itu dikarenakan teras kayu resto yang berada di jalan Sudirman ini lebih memiliki kapasitas yang besar, lahan parkir yang lebih luas, serta lebih mudah dijangkau karena terletak di jalan Protokol kota Pekanbaru.

Setelah membuka 2 (dua) restoran teras kayu resto di kota pekanbaru, akhirnya muncul lah beberapa cabang lainnya yang ada di kota Pekanbaru yang terletak di beberapa jalan besar kota pekanbaru seperti yang berada di jalan Hangtuah, jalan Arifin Ahmad, jalan H.R Soebrantas (Panam), jalan Kaharuddin Nasution dan jalan lainnnya sehingga total teras kayu resto milik bapak Aris dan ibu Lina yang ada di kota pekanbaru berjumlah 12 (dua belas) cabang.

Namun, memang tidak semua 12 (dua belas) cabang tersebut bernama sama teras kayu resto, ada yang bernama Angkringan Teras Kayu, Kampoeng Bakaran, dan Warung Pak Tisto. Walaupun berbeda nama, namun ke-12 (dua belas) cabang

tersebut berada dibawah pimpinan orang yang sama dan juga memiliki sistem kerja yang sama, tidak ada perbedaan antara semuanya.⁸⁰

2. Struktur Organisasi Teras Kayu Resto Durian Kota Pekanbaru

Tidak jauh berbeda dari restoran besar lainnya, untuk menjalankan restoran yang cukup besar diperlukan struktur organisasi yang harus tersusun rapi agar dalam menjalankan restoran mencapai hasil yang diinginkan.

Struktur organisasi secara umum merupakan tingkatan garis hierarki yang menunjukkan tentang komponen yang bertugas untuk menjalankan suatu perusahaan. Komponen yang dimaksud dalam hal ini adalah setiap individu atau Sumber Daya Manusia (SDM) yang masing-masing dalam perusahaan tersebut memiliki tugas pokok yang harus dijalankan sesuai dengan fungsinya masing-masing.⁸¹

James A. Stoner menerangkan bahwa struktur organisasi merupakan aturan mengenai hubungan antara komponen-komponen atau posisi-posisi pada suatu perusahaan. Sedangkan Miles menjelaskan struktur organisasi adalah hierarki yang menjelaskan hubungan antara atasan dengan bawahan.⁸²

Struktur organisasi tidak berdiri begitu saja, ada beberapa unsur yang harus dipenuhi agar tujuan struktur organisasi untuk menjelaskan dan mempermudah

⁸⁰ Piarman Waruru, Ibid.

⁸¹ Riyanti Etania, Pengertian Struktur Organisasi, <https://id.hrnote.asia/orgdevelopment/good-organization-structure-200915/>, diakses pada tanggal 20 September 2021

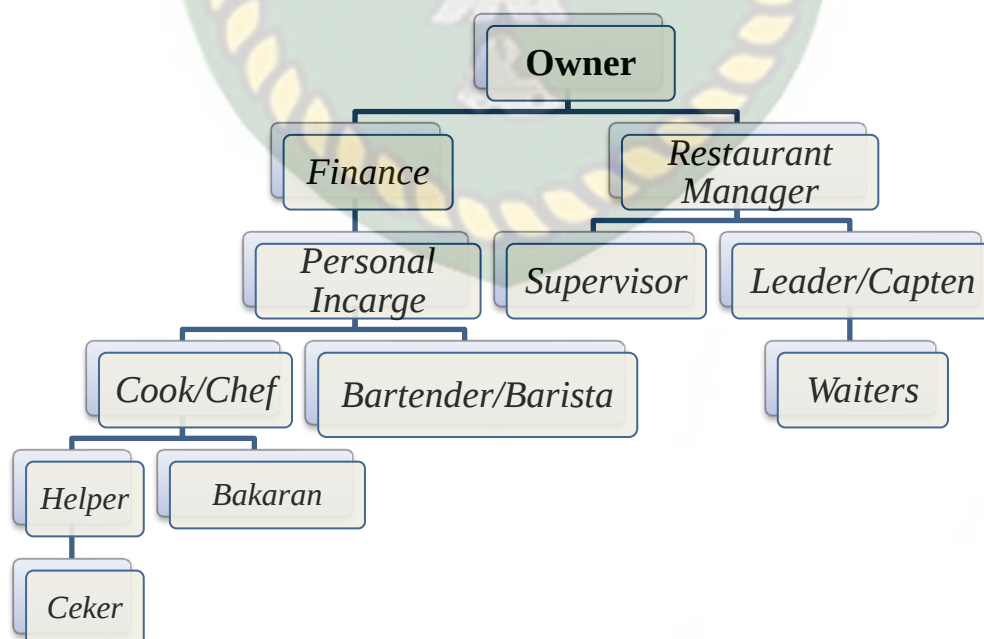
⁸² Tani Handoko, 2009, Manajemen Edisi 2, Yogyakarta : BPPE Yogyakarta, hlm. 169

siapapun mengetahui individu yang diberi wewenang dan tugas yang akan dijalankan, unsur tersebut adalah :

- a. Adanya satuan-satuan kerja atau departementalisasi b.
- Memiliki standarirasi dalam melakukan pekerjaan
- c. Koordinasi dalam kegiatan
- d. Desentralisasi dan sentralisasi dalam pembuatan keputusan e.
- Ukuran bagi satuan kerja⁸³

Teras kayu resto durian kota pekanbaru ini tentunya memiliki struktur organisasi tersendiri untuk menjalankan resto dengan baik, struktur dari teras kayu resto durian kota pekanbaru ini akan penulis jabarkan seperti dibawah ini :

GAMBAR 2.I
STRUKTUR ORGANISASI



⁸³ Ibid, hlm. 170

Tugas dan kewenangan dari masing-masing struktur organisasi di atas adalah sebagai berikut :

a. Owner

Secara bahasa, owner berasal dari bahasa Inggris. Owner sendiri memiliki pengertian sebagai pemilik. Sedangkan secara lengkap, owner merupakan orang yang memiliki suatu perusahaan atau usaha sendiri. Disini owner tidak hanya berperan sebagai pemilik, owner juga berperan sebagai pemegang saham pada perusahaan atau usaha miliknya sendiri bahkan tidak jarang owner tetap ikut andil dalam menjalankan operasional di perusahaan atau usaha miliknya itu.⁸⁴

Owner disini merupakan pemilik dari teras kayu resto durian kota pekanbaru. Bisa dikatakan bahwa owner adalah orang yang memiliki modal yang cukup banyak sehingga bisa mendirikan sebuah restoran.⁸⁵

b. Finance

Finance adalah seseorang yang merupakan kepercayaan dari owner untuk mengelola restoran. Disini finance dikhususkan untuk mengelola keuangan restoran. Baik itu mengelola pengeluaran maupun pemasukan. Untuk finance di teras kayu resto durian ini finance merangkap jabatan menjadi Audit yang mengelola kebutuhan-kebutuhan dan belanja restoran, selain itu audit juga bertanggung jawab atas promo-promo yang ada di teras kayu resto durian kota pekanbaru. Tidak hanya itu, finance di sini juga

⁸⁴ Habib Hidayat, 2021, <https://habibhidayat.com/owner-adalah-pemilik-perusahaan-beda-dengan-ceo/> , diakses pada Sabtu, 02 Oktober 2021

⁸⁵ Hasil Observasi Penulis pada 05 September 2021

merangkap sebagai seorang Admin, admin yang mengatur untuk pemasaran restoran.

c. Restaurant Manager

Manager adalah orang yang juga merupakan kepercayaan dari owner untuk mengelola dan menjalankan restoran. Di teras kayu resto durian ini, managerlah yang bertindak dalam mengatur restoran serta membuat peraturan-peraturan dan standar operasional berjalannya restoran. Aturan-aturan yang dibuat oleh manager juga merupakan perintah dari owner langsung.

d. Supervisor, supervisor ini memiliki posisi dibawah restaurant manager.

Supervisor memiliki wewenang untuk menggantikan restaurant manager apabila restaurant manager tidak berada ditempat. Supervisor lah yang bertanggung jawab untuk menjalankan restoran ketika restaurant manager tidak ada.

e. Leader/Capten, leader berada dibawah wewenang dari supervisor. Apabila supervisor tidak ada ditempat maka leaderlah yang menggantikan.

Supervisor dan leader hampir memiliki tugas yang sama, namun leader ini memiliki tugas yang identik untuk mengatur karyawan atau mengatur regu-regu atau tim-tim karyawan, seperti mengatur para waiters, mengatur pelayanan restoran dan lain-lainnya.

f. Personal Incharge atau biasanya disebut dengan PIC, merupakan seseorang yang memiliki tugas hampir sama dengan supervisor yaitu mengelola dan

menjalankan restoran, tetapi personal incarge ini lebih dikhususkan lagi untuk mengatur jalannya restoran di bidang makanan dan minuman.

- g. Cook/Chef, cook disini diartikan sebagai koki. Sedangkan chef bertanggung jawab untuk menentukan apakah rasa makanan yang dibuat oleh koki tadi layak untuk disajikan kepada pelanggan. Chef bertugas untuk mengatur takaran-takaran, rasa, bumbu dan adonan pada makanan yang akan disajikan. Dengan kata lain, chef berposisi di atas cook.
- h. Bartender/Barista, bila dilihat sekilas bartender dan barista seperti tidak memiliki perbedaan. Namun ternyata bartender/barista memiliki perbedaan bila dilihat dari *jobdesk* nya. Bartender adalah seseorang yang bekerja menyiapkan dan menyajikan minuman yang beralkohol di bar, biasanya bartender ini ada di restoran yang cukup besar. Sedangkan barista, adalah seseorang yang bertugas untuk menerima pesanan, menyiapkan minuman, dan melayani pelanggan. Umumnya barista ini berada di *coffeeshop*.
- i. Helper di teras kayu resto durian kota pekanbaru ini bertugas sebagai orang yang melakukan pembuatan adonan untuk menu-menu yang sifatnya digoreng di teras kayu resto durian kota pekanbaru ini.
- j. Ceker, ceker yang dimaksud di teras kayu resto durian kota pekanbaru ini adalah seseorang yang bertugas untuk menggarnis atau menyajikan makanan. Bisa dikatakan bahwa ceker disini merupakan orang yang bertugas untuk mencetak-cetak atau menghias makanan yang akan disajikan. Biasanya ceker disini ada pekerja perempuan. Karena

perempuan dianggap lebih teliti dan rapi dalam menyusun atau menata makanan.

- k. Bakaran, bakaran yang dimaksud disini adalah orang yang bertugas untuk membakar menu-menu yang termasuk dalam kategori bakaran.
- l. Waiters merupakan seseorang yang bertugas untuk menyambut pelanggan, mencatat orderan pelanggan dan bahkan menyajikan makanan kepada pelanggan. Dengan kata lain waiters ini bertanggung jawab atas pelayanan di restoran.⁸⁶

C. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan

1. Sejarah hukum Ketenagakerjaan

Sejarah hukum ketenagakerjaan di Indonesia dibagi menjadi beberapa periode, yakni periode sebelum kemerdekaan hingga periode sesudah kemerdekaan.

a. Periode sebelum kemerdekaan

Pada tahun 1817, pemerintah hindia belanda mengatur mengenai perbudakan dengan menetapkan peraturan sebagai berikut :

- 1.) Mengadakan larangan mendatangkan budak-budak ke pulau jawa
- 2.) Diadakannya pendaftaran budak
- 3.) Mengadakan pajak atas pemilihan budak
- 4.) Melarang pengangkutan budak yang masih anak-anak
- 5.) Mengadakan peraturan tentang pendaftaran anak budak

⁸⁶ Ibid.

Pada masa ini, Indonesia sedang dijajah oleh bangsa Belanda. Pada masa ini pula Indonesia mengalami masa kelam di bidang tenaga kerja. Orang-orang Indonesia pada saat itu dijadikan budak-budak oleh negara Belanda. Budak sama sekali tidak memiliki hak atas kehidupannya, budak hanya memiliki kewajiban untuk melakukan apapun yang diperintah oleh pemilik budak.

Pada tahun 1854 pemerintah Hindia Belanda menerbitkan *Regeringsreglement* (RR) yang berisi tentang dihapusnya perbudakan. Pasal 115 RR juga menetapkan tanggal penghapusan perbudakan tersebut yakni tanggal 1 Januari 1860. Salah satu alasan dihapusnya sistem perbudakan ini adalah adanya kerja rodi.

Kerja rodi pada awalnya merupakan contoh dari gotong royong untuk kepentingan bersama di suatu tempat dan hasilnya untuk kepentingan raja. Namun, seiring dengan berjalannya waktu kerja rodi yang awalnya berbentuk gotong royong ini lama kelamaan semakin menyiksa rakyat. Kerja rodi ini malah menjadi kerja paksa untuk kepentingan individu atau kelompok. Bahkan kerja rodi ini tidak dibayar sepeserpun.

Setelah zaman kerja rodi, muncullah zaman Poenalli Sanksi, zaman ini merupakan zaman perkembangan dari kerja rodi untuk gubernemen. Gubernur adalah penguasa pemerintah Hindia-Belanda yang menyewakan tanah pada orang swasta (bukan orang Indonesia asli).

Pekerja diperkerjakan pada tanah yang disewakan dengan kontrak lima tahun, kontrak tersebut berisi tentang :

- 1.) Besarnya upah
- 2.) Besarnya uang makan
- 3.) Perumahan
- 4.) Jenis pekerjaan
- 5.) Penetapan hari kerja

Selanjutnya, pada saat Indonesia di jajah oleh Jepang, muncul kembali sistem kerja sejenis kerja rodi, yang kali ini biasa disebut kerja paksa atau *Romusha*. Kerja paksa ini dilakukan untuk mewujudkan keinginan raja. Namun, yang lebih parah adalah pada masa ini, pekerja *Romusha* akan dihukum apabila bekerja dalam keadaan lemas dan malas-malasan.⁸⁷

b. Periode Setelah Kemerdekaan

Setelah kemerdekaan Indonesia pada tanggal 17 Agustus 1945, hukum ketenagakerjaan jauh berbeda dari sebelumnya. Pada masa Hindia-Belanda hukum ketenagakerjaan memang masih dipengaruhi oleh pemerintahan Hindia Belanda, namun setelah kemerdekaan hukum ketenagakerjaan berhasil diambil alih oleh pemerintahan Indonesia. Hal ini tercantum didalam Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, pada pasal 27 ayat (2).

Pada awal kemerdekaan, ketenagakerjaan ini sebenarnya belum menjadi hal yang paling pokok dimata pemerintahan pada masa itu. Yang menyebabkan tidak menjadi penting ini adalah dikarenakan masyarakat Indonesia saat itu lebih sibuk dalam mempertahankan kemerdekaannya.

⁸⁷ Joni Bambang, 2013, "Hukum Ketenagakerjaan", Bandung : Pustaka Setia, hlm. 56-62

Pada tahun 1951, untuk melindungi tenaga kerja yang ada di Indonesia, maka dibuatlah Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948 yang bernama Undang-Undang Kerja. Dalam undang-undang ini mengatur pekerjaan yang boleh dilakukan oleh orang dewasa, remaja, perempuan, serta mengatur tentang waktu kerja dan waktu istirahat.

Pada masa ini apabila ada perselisihan ketenagakerjaan, maka akan diselesaikan oleh pihak yang berselisih itu sendiri, apabila dalam penyelesaian itu tidak menemukan titik terang, maka barulah pegawai kementerian ketenagakerjaan bergerak atas intruksi Menteri Tenaga kerja.

Selanjutnya, dalam rangka reformasi Dewan Perwakilan Rakyat telah melakukan amandemen terhadap beberapa undang-undang mengenai ketenagakerjaan, diantaranya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Prof. Imam Soepomo mencetuskan Panca Krida hukum ketenagakerjaan, pancakrida ini bisa diartikan juga sebagai perjuangan yang harus bisa dicapai, yaitu :

- a. Membebaskan rakyat Indonesia dari perbudakan
 - b. Membebaskan rakyat Indonesia dari kerja rodi
 - c. Membebaskan rakyat Indonesia dari rasa takut akan kehilangan pekerjaan
- secara semena-mena

d. Memberikan kedudukan hukum yang seimbang dan memberikan kehidupan yang layak

e. Membebaskan rakyat indonesia dari poenalli sanksi.⁸⁸

2. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Pada zaman dahulu hukum ketenagakerjaan tidaklah disebut sebagai hukum ketenagakerjaan, melainkan disebut sebagai hukum perburuhan, atau dalam bahasa belanda disebut sebagai *arbeidrechts*. Namun makna dari kata hukum perburuhan dianggap belum mencakup semua arti yang sesungguhnya menurut para ahli hukum.⁸⁹

Menurut G. Kartasapoetra dan R. G. Widianingsih, hukum ketenagakerjaan adalah sebagian dari hukum atau aturan yang berlaku yang menjadi dasar dalam mengatur hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha.⁹⁰

Menurut A. Siti Soetami, hukum ketenagakerjaan adalah kumpulan aturan-aturan yang mengatur hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja/motivasi dan mengatur jika terjadi perselisihan antara keduanya.⁹¹

Menurut Mr. Molenaar, hukum ketenagakerjaan merupakan bagian dari hukum yang berlaku yang pada intinya mengatur hubungan antara pekerja dengan majikan, antara pekerja dengan pekerja serta pekerja dengan penguasa.⁹²

⁸⁸ Laurensius Arliman S, 2017, “*Perkembangan dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*”, Jurnal Selat, Vol. 5, No.1.hlm.76

⁸⁹ Abdul Khakim, 2014, Ibid

⁹⁰ G. Karta Sapoetra dan R.G Widianingsih, 1982, “Pokok-Pokok Hukum Perburuhan”, Bandung : Armico, hlm.2

⁹¹ A. Siti Soetami, 1992, “Pengantar Tata Hukum Indonesia”, Bandung : Eresco, hlm.70

⁹² C.S.T Kansil, Op.Cit. hlm. 298

Menurut J.B Daliyo, dkk hukum ketenagakerjaan adalah serangkaian aturan tertulis dan tidak tertulis, peraturan itu berisi tentang suatu kejadian yang berhubungan dengan pekerjaan, ada orang yang bekerja pada orang lain, dan ada balasan jasa dari pemberi kerja tersebut berupa upah.⁹³

Menurut Imam Soepomo hukum ketenagakerjaan adalah sebuah kumpulan peraturan, baik tertulis ataupun tidak tertulis, yang berhubungan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima imbalan berupa upah.⁹⁴

Menurut Molenaar, hukum ketenagakerjaan (*arbeidrecht*) adalah bagian dari hukum yang pada intinya mengatur hubungan antara tenaga kerja dengan pengusaha.⁹⁵ Menurut MG. Levenkach, hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang berhubungan dengan hubungan kerja, yaitu pekerjaan yang dilakukan dibawah suatu pimpinan dan dengan keadaan kehidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja itu sendiri.⁹⁶

Menurut N.E.H van Esveld, hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur hubungan kerja yang dilakukan dibawah pimpinan orang lain, maupun diluar hubungan kerja Drs n itu dilakukan atas tanggung jawab sendiri.⁹⁷

⁹³ J.B Daliyo, dkk, 1995, "Pengantar Hukum Indonesia Panduan Mahasiswa", Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, hlm. 154

⁹⁴ Imam Soepomo, 1983, "Pengantar Hukum Perburuhan", Jakarta : Djambatan, hlm. 3

⁹⁵ Senjun Manullang, 1990, " Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia", Jakarta : Rineka Cipta, Cet. I, hlm.1

⁹⁶ Ibid.

⁹⁷ Iman Sjahputra Tunggal, 2013, " Hukum Ketenagakerjaan", Jakarta : Harvarindo, hlm. 5

Menurut Mr. Soetikno, hukum ketenagakerjaan adalah keseluruhan peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi berada dibawah perintah orang lain yang kehidupannya bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut.⁹⁸

Dari beberapa penjelasan mengenai pengertian hukum ketenagakerjaan diatas, dapat ditarik kesimpulan jika ada beberapa unsur yang harus ada didalam hukum ketenagakerjaan, yaitu :

- a. Adanya peraturan tertulis atau tidak tertulis
- b. Peraturan itu mengatur sebuah kesepakatan
- c. Adanya buruh/pekerja dan pemberi kerja/majikan
- d. Adanya upah

Maka dari itu, dalam hal ketenagakerjaan unsur utama yang terpenting adalah adanya buruh, majikan, dan juga upah. Majikan merupakan orang yang memberi kerja terhadap buruh dan memberi upah sebagai imbalan.

Buruh adalah pekerja yang bekerja pada majikan yang memiliki hak untuk menerima upah dari majikan. Sedangkan upah adalah bentuk balas jasa atau imbalan yang diterima buruh dari majikan selama buruh melakukan pekerjaan.⁹⁹

3. Tujuan Hukum Ketenagakerjaan

Tujuan dari hukum ketenagakerjaan itu sendiri adalah :

⁹⁸ Ibid.

⁹⁹ H. Ishaq dan H. Efendi, 2017, "Pengantar Hukum Indonesia", Depok : PT. Raja Grafindo Persada, hlm. 276

- a. Mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan
- b. Melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha

Namun didalam hukum ketenagakerjaan tidak hanya untuk melindungi tenaga kerjanya saja, melainkan juga melindungi pengusaha atau majikan, karena pada dasarnya adanya hukum ketenagakerjaan disini bertujuan menjaga keseimbangan hubungan kerja antara tenaga kerja dengan pengusaha agar memiliki hubungan yang profesional.¹⁰⁰

Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa ketenagakerjaan bertujuan untuk :

- a. Memberdayakan keberadaan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja
- c. Memberi perlindungan kepada tenaga kerja untuk mewujudkan kesejahteraan
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja beserta keluarga¹⁰¹

4. Sifat Hukum Ketenagakerjaan

Telah kita ketahui bahwa hukum ketenagakerjaan adalah aturan hukum yang mengatur hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan, atau dengan kata lain hukum ketenagakerjaan ini mengatur hubungan antara individu

¹⁰⁰ Sendjun Manulan, 1995, "Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan", Jakarta : Rineka Cipta, Cet. II, hlm. 2

¹⁰¹ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

satu dengan individu lainnya. Oleh karena itu hukum ketenagakerjaan bersifat perdata atau privat.

Meskipun bersifat privat, sifat ketenagakerjaan ini dibagi menjadi dua, Pertama, hukum ketenagakerjaan bersifat Imperatif artinya hukum yang harus ditaati secara mutlak dan tidak boleh dilanggar. Kedua, hukum ketenagakerjaan bersifat Fakultatif, artinya pelaksanaan dari hukum ini dapat dikesampingkan.¹⁰²

5. Landasan dan Asas Hukum Ketenagakerjaan

Pembangunan ketenagakerjaan yang ada di Indonesia berlandaskan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.¹⁰³

Selanjutnya pembangunan ketenagakerjaan dilakukan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.¹⁰⁴

6. Istilah Penting Pada Hukum Ketenagakerjaan

- a. Tenaga kerja, adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun kebutuhan masyarakat.¹⁰⁵
- b. Pekerja atau Buruh, setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁰⁶

¹⁰² Abdul Rachmad Budiono, 1995, "Hukum Perburuhan di Indonesia", Jakarta : Rajawali Press, hlm. 9

¹⁰³ Pasal 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003

¹⁰⁴ Pasal 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003

¹⁰⁵ Pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003

¹⁰⁶ Pasal 1 angka 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003

- c. Majikan atau Pemberi Kerja, adalah orang perseorangan, pengusaha, atau badan hukum yang memperkerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain kepada tenaga kerja.¹⁰⁷

7. Pihak-Pihak dalam Hukum Ketenagakerjaan

a. Pekerja/buruh

Sebelum diberlakukannya undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, istilah buruh sangat dikenal didalam hukum ketenagakerjaan karena lebih sering digunakan pada zaman penjajahan belanda. Pengertian pekerja/buruh tersebut memiliki makna yang lebih luas, karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja, baik perorangan, persekutuan, badan hukum ataupun lembaga lainnya dengan menerima upah atau imbalan.¹⁰⁸

b. Pengusaha

Sebagaimana dengan halnya istilah buruh, istilah majikan juga sangat dikenal sebelum disahkannya undang-undang nomor 13 tahun 2003. Didalam undang-undang no. 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan bahwa majikan adalah orang atau badan hukum yang memperkerjakan buruh. Namun istilah majikan ini kurang sesuai dengan konsep hubungan industrial pancasila, oleh karena

¹⁰⁷ Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003

¹⁰⁸ Maimun, 2004, "Hukum Ketenagakerjaan (suatu pengantar)", Jakarta : PT Pradnya Paramita, hlm. 14

itu istilah majikan ini diganti menjadi istilah pengusaha, karena dinilai lebih tepat.¹⁰⁹

c. Organisasi Pekerja/Buruh

Hadirnya organisasi pekerja dan buruh ini diharapkan agar dapat memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja, sehingga tidak ada ketidakadilan yang dialami oleh pekerja. Namun, hal ini akan berhasil tergantung dari kesadaran pekerjanya itu sendiri. Semakin solid antara satu sama lain, maka akan semakin kuat, begitupun sebaliknya.¹¹⁰

8. Ruang Lingkup Hukum Ketenagakerjaan

Di dalam hukum ketenagakerjaan, ada 4 lingkup laku hukum, yaitu :

a. Lingkup Laku Pribadi

Hal ini sangat berkaitan dengan apa atau siapa saja yang sikapnya dibatasi oleh kaidah hukum. Pihak-pihak yang sikapnya dibatasi oleh kaidah hukum ketenagakerjaan itu ialah :

1. Perusahaan atau pengusaha
2. Pekerja atau buruh
3. Pemerintah atau penguasa

b. Lingkup Laku Menurut wilayah

Merupakan kejadian atau peristiwa hukum yang dibatasi oleh kaidah hukum itu.

c. Lingkup Laku Menurut Waktu

¹⁰⁹ Lalu Husni, Op.Cit. hlm. 47

¹¹⁰ Ibid, hlm. 49

Hal ini berkaitan dengan pengaturan mengenai kapan waktu suatu kejadian tertentu diatur oleh kaidah hukum.

Di terangkan didalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 bahwasanya hukum ketenagakerjaan adalah himpunan peraturan yang berkaitan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah waktu kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa hukum ketenagakerjaan meliputi 3 hal, yakni :

- a. Sebelum masa kerja
- b. Selama masa kerja
- c. Sesudah masa kerja.¹¹¹

9. Permasalahan dalam Bidang Ketenagakerjaan

Indonesia tidak pernah lepas dari masalah ketenagakerjaan. Disepanjang perjalanan Indonesia untuk menjadi bangsa yang merdeka, banyak sekali masalah-masalah yang datang dari bidang ketenagakerjaan mulai dari banyaknya pengangguran, tenaga kerja yang tidak mendapatkan perlindungan, serta berbagai masalah lainnya. Berbagai upaya juga telah dilakukan pemerintah untuk mengatasi permasalahan ketenagakerjaan ini. Segala cara sudah ditempuh dari waktu ke waktu salah satunya dengan melakukan pendekatan pembangunan yang bertumpu pada pertumbuhan ekonomi (*Productioncontered Development*), namun tetap saja permasalahan yang ada di dunia ketenagakerjaan di indonesia masih banyak yang belum bisa di atasi oleh pemerintah.

¹¹¹ Supriadi, 2012, "Pengertian dan Ruang Lingkup Hukum Ketenagakerjaan", <http://adhyepanrita.blogspot.co.id/2012/11/pengertian-dan-ruang-lingkup-hukum.html>, diakses pada 6 September 2021 pukul 01.21 WIB

Ada beberapa permasalahan ketenagakerjaan yang ada di Indonesia yang akan diuraikan sebagai berikut :

a. Mutu dan Kemampuan Kerja

Kemampuan dan mutu tenaga kerja yang ada di Indonesia relatif masih tergolong rendah. Pemerintah juga terus mengupayakan untuk melakukan berbagai program pelatihan dan pendidikan yang sesuai dengan perkembangan teknologi dan pembangunan agar tenaga kerja dapat menjadi sumber daya manusia yang bisa di gunakan semaksimal dan seefektif mungkin.¹¹² Namun dengan begitu, tetap saja secara keseluruhan kemampuan dan mutu tenaga kerja Indonesia masih termasuk rendah yang dilihat dari produktivitas kerja yang rendah baik dari pertumbuhannya maupun tingkatnya.

Di indonesia keberadaan sumber daya manusia masih sangat terbatas, namun hal itu tidak boleh menjadi alasan untuk menyurutkan pemerintah agar tetap memajukan ketenagakerjaan yang ada di indonesia. Di sinilah letak tantangan yang harus di hadapi oleh pemerintah, yakni bagaimana dengan keterbatasan sumber daya manusia yang dimiliki kita tetap dapat meningkatkan mutu dan kemampuan tenaga kerja yang ada di Indonesia secara merata, sehingga produktivitas dan mutu tenaga kerja dapat meningkat.

Banyak cara yang dapat dilakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan mutu dan kemampuan bagi para tenaga kerja. Salah satunya adalah dengan adanya jalur latihan kerja. Latihan kerja diartikan sebagai proses yang dilakukan untuk

¹¹² Sendjun H Manululang, 1998, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Jakarta : PT. Rineka Cipta, hlm.3

mengembangkan keterampilan dan keahlian seorang tenaga kerja atau dengan kata lain latihan kerja ini sangat berkaitan dengan pengembangan profesionalisme tenaga kerja.¹¹³

b. Penyebaran Tenaga Kerja

Berbagai program kebijakan untuk meningkatkan pendayagunaan tenaga kerja dan penyebaran tenaga kerja telah dikembangkan baik secara sektoral maupun regional. Pengembangan secara sektoral adalah pembangunan sektor- sektor di luar dari sektor pertanian yang berusaha untuk terus ditingkatkan agar dapat menghasilkan nilai lebih dalam penyerapan tenaga kerja.

Sedangkan pengembangan secara sektor regional di Indonesia masih kurang merata dengan baik. Penyebaran angkatan kerja masih bertumpuk di pulau Jawa. Hal ini lah yang menyebabkan kesulitan dalam penyediaan dan pendayagunaan tenaga kerja secara maksimal, sehingga menimbulkan situasi pasar kerja yang paradoksal atau dengan kata lain situasi pasar kerja yang bertolak belakang.¹¹⁴

c. Lapangan Pekerjaan yang Kurang Memadai

Salah satu masalah ketenagakerjaan yang paling mendesak. Di Indonesia sendiri sebenarnya cukup banyak diciptakan lapangan pekerjaan. Hanya saja, angkatan kerja yang terus bertambah setiap tahunnya yang membuat jumlah pengangguran dan setengah pengangguran masih cukup besar.

¹¹³ Cosmas Batubara, 2009, Masalah Tenaga Kerja dan Kebijakan di Indonesia, Jurnal Ilmu Sosial Manajemen Konsensus Dalam Bisnis, Jakarta : Universitas Indonesia, hlm. 4-7

¹¹⁴ Pius Partanto dkk, 2001, *Kamus Ilmiah Populer*, Surabaya : Arloka, hlm. 345

Melakukan perluasan lapangan pekerjaan masih menjadi tantangan pemerintah Indonesia sampai detik ini, karena angkatan kerja diperkirakan akan bertambah dan terus bertambah. Sebagian dari angkatan kerja tersebut merupakan angkatan kerja usia muda, wanita dan rata-rata berpendidikan relatif tinggi (sekolah menengah). Oleh karena itu, masa sekarang ini pemerintah diharapkan untuk menciptakan lapangan kerja baru di berbagai sektor agar dapat menunjang pertumbuhan angkatan kerja yang semakin banyak akibat laju pertumbuhan penduduk.¹¹⁵

d. Perlindungan Tenaga Kerja

Dalam hal ini perlindungan tenaga kerja bertujuan agar para tenaga kerja bisa bekerja lebih produktif, sejahtera, dan sehat sehingga para tenaga kerja bisa memiliki kehidupan yang layak beserta dengan keluarganya. Perlindungan bagi tenaga kerja sangat diperlukan, mengingat bahwa perubahan dalam struktur lapangan kerja akan membawa dampak negatif bagi para tenaga kerja dan juga para tenaga kerja masih sering merasa dirugikan atau di eksploitasi oleh para pengusaha atau pemimpin di tempat kerja yang masih banyak bertindak semena-mena menetapkan peraturan kepada para karyawannya, ketidaksesuaian upah, serta jaminan akan keselamatan kerja sering menjadi masalah dalam dunia ketenagakerjaan di Indonesia.

Melihat kondisi masalah dalam dunia ketenagakerjaan ini pemerintah perlu melakukan peningkatan terhadap kondisi lingkungan kerja, dimana peningkatan

¹¹⁵ Sendjun H Manululang, Op.cit

terhadap kondisi lingkungan kerja itu bertujuan agar menciptakan kondisi lingkungan kerja yang aman dan sehat, sehingga lingkungan kerja yang aman dan sehat itu nantinya dapat meningkatkan ketenangan pekerja dalam bekerja serta dapat meningkatkan produktivitas dari pekerja juga.¹¹⁶



¹¹⁶ Tristya Jayanti, 2016, Pelaksanaan Pembayaran Upah Kerja Lembur Tenaga Kerja PT. Kendi Arindo Kota Bandar Lampung, Fakultas Hukum Universitas Lampung Bandar Lampung

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Proses Pelaksanaan Waktu Kerja Karyawan Teras Kayu Resto Durian Kota Pekanbaru

Pelaksanaan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti adalah sebuah proses, perbuatan, cara melaksanakan sesuatu.¹¹⁷ Namun menurut beberapa ahli, pelaksanaan bisa diartikan sebagai berikut :

1. Menurut Bintoro Tjokroadmudjoyo, pelaksanaan adalah proses dalam bentuk serangkaian kegiatan yang berawal dari kebijakan guna mencapai suatu tujuan sehingga kebijakan itu dituangkan dalam bentuk sebuah program.
2. Menurut Westra, pelaksanaan merupakan adalah usaha-usaha yang dilakukan dalam rangka melaksanakan rencana dan kebijaksanaan yang telah ditetapkan, dengan melengkapi semua data yang dibutuhkan.
3. Siagian S.P menjelaskan bahwa pelaksanaan adalah seluruh proses pemberian motivasi bekerja kepada karyawan, sehingga para karyawan mau bekerja secara ikhlas agar tujuan organisasi bisa tercapai.¹¹⁸

Waktu kerja adalah bagian paling penting dan umum yang wajib ada pada sebuah perusahaan. Waktu kerja untuk karyawan pada umumnya ditentukan berdasarkan perjanjian kerja yang disepakati antara karyawan dengan pimpinan

¹¹⁷ <https://kbbi.web.id/pelaksanaan>

¹¹⁸ Rahardjo Adisasmita, 2011, "Pengelolaan Pendapatan dan Anggaran Daerah, Yogyakarta : Graha Ilmu

perusahaan namun tidak boleh bertentangan dengan aturan pemerintah serta harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut.¹¹⁹

Berdasarkan wawancara yang telah penulis lakukan, dengan Bapak Ibrahim Ginting selaku Manager Teras Kayu Resto Durian, pada hari Minggu, 05 September 2021, tentang bagaimana pelaksanaan waktu kerja pada karyawan teras kayu resto durian kota Pekanbaru, beliau menjelaskan bahwa teras kayu resto durian kota pekanbaru ini buka pada pukul 10.00 WIB dan tutup pada pukul 22.00 WIB. Sistem kerja bagi Karyawan tidak menggunakan sistem kerja *shift*, selanjutnya terkait jam istirahat bagi karyawan yaitu adalah pukul 15.00 WIB – 16.00 WIB dengan cara bergantian antara karyawan satu dengan karyawan lainnya.¹²⁰

Waktu kerja yang ada pada teras kayu resto durian kota pekanbaru ini sangat *ontime*. Yaitu pada pukul 10.00 WIB, karyawan diwajibkan bekerja di waktu yang tepat dan tidak diperbolehkan terlambat, apabila karyawan yang terlambat akan mendapatkan sanksi dari pihak teras kayu resto durian. Waktu tutup teras kayu resto durian yaitu pada pukul 22.00 WIB sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan atau *briefing*. *Briefing* ini dilakukan untuk mengevaluasi mengenai kinerja yang telah dilakukan pada hari itu. Apabila ada kekurangan-kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan, akan dijadikan pelajaran serta diperbaiki keesokan harinya.¹²¹

¹¹⁹ Komarrudin, 2006, Loc.cit

¹²⁰ Wawancara dengan Bapak Ibrahim Ginting, Tanggal 05 September 2021 bertempat di Teras Kayu Resto Durian Kota Pekanbaru

¹²¹ Ibid.

Hal yang sama juga penulis tanyakan kepada bapak Piarman Waruru yang berposisi sebagai *Leader* Karyawan Teras Kayu Resto Durian, waktu kerja yang ada di teras kayu resto durian ini dimulai pukul 08.00 WIB sampai dengan pukul 22.00 WIB. Namun, semenjak adanya pandemi *Covid-19* dan semenjak diterapkannya Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) maka jam operasional berubah menjadi pukul 08.00 WIB dan tutup pukul 20.00 WIB.¹²²

Teras kayu resto durian ini juga tidak menerapkan sistem kerja lembur dikarenakan adanya pandemi *Covid-19* dan semenjak diterapkannya Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) yang mengakibatkan kurangnya pengunjung dan berdampak bagi pemasukan teras kayu resto durian. Dan dikarenakan adanya pandemi *Covid-19* serta diterapkannya Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) ini juga membuat teras kayu resto durian melakukan pengurangan karyawan yang awalnya berjumlah 30 (Tigapuluh) anggota karyawan hingga menjadi 8 (Delapan) anggota karyawan. Selain itu teras kayu resto durian juga tidak menggunakan sistem kerja *shift*. Selain itu jam istirahat bagi para karyawan yaitu pukul 15.00 WIB -16.00 WIB, dimana dalam jam istirahat ini para karyawan melaksanakannya dengan secara bergantian.¹²³

Selanjutnya penulis juga melakukan wawancara kepada bapak Piarman Waruru dan menanyakan terkait apakah waktu kerja yang ada di teras kayu resto durian

¹²² Wawancara dengan Bapak Piarman Waruru, Tanggal 05 September 2021 bertempat di Teras Kayu Resto Durian Kota Pekanbaru

¹²³ Ibid.

kota pekanbaru ini berpengaruh terhadap kinerja karyawannya, dan dalam kesempatan ini bapak Piarman Waruru menjelaskan bahwa waktu kerja adalah salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam hal ini bapak Piarman Waruru juga mengatakan bahwa waktu kerja yang ada di teras kayu resto durian ini berpengaruh terhadap kinerja yang dilakukan oleh karyawan termasuk juga bapak Piarman Waruru. Seluruh karyawan telah mengikuti aturan mengenai waktu kerja yang ditetapkan oleh teras kayu resto durian, namun dalam waktu pelaksanaan kerja karyawan juga memiliki waktu piket yang mana setiap karyawan memiliki waktu pulang yang lebih lama secara bergantian untuk menyelesaikan beberapa tugas hingga selesai. Terkait waktu piket ini telah disepakati oleh pihak teras kayu resto durian dengan para karyawan sesuai dengan ketentuan yang sudah dibuat.

Bapak Piarman Waruru ini juga menjelaskan bahwa sering kali karyawan dihadapkan pada keharusan untuk melakukan dua pekerjaan sekaligus di dalam waktu yang bersamaan, hal ini disebabkan salah satunya karena ada karyawan yang tidak bekerja pada hari itu, seperti sedang izin atau alasan lainnya. Tidak hadirnya satu karyawan itu membuat karyawan yang lain dihadapkan pada suatu keharusan yakni melakukan dua pekerjaan sekaligus. Keadaan itu tentunya akan membuat karyawan lebih mudah merasakan lelah sehingga tidak bisa fokus dalam melakukan pekerjaan dan hal itu membuat kinerja mereka berkurang.¹²⁴

¹²⁴ Ibid.

Hal yang sama juga penulis tanyakan kepada Ibu Muli, salah satu karyawan teras kayu resto durian kota pekanbaru mengenai pengaruh waktu kerja terhadap kinerja karyawan, dalam hal ini Ibu Muli mengatakan bahwa sistem kerja karyawan yang tidak menggunakan sistem *shift* ini sedikit membuat para karyawan kewalahan, dikarenakan karyawan harus dituntut untuk selalu masuk, dengan waktu istirahat yang kurang sebanding dengan waktu kerja yang tersedia.

Hal itu tentunya akan membuat karyawan cepat merasakan kelelahan yang bisa jadi keleleahan itu akan mengakibatkan karyawan kurang fokus. Apalagi menurut keterangan Ibu Muli, apabila dalam keadaan hari libur atau *weekend* resto akan mengalami kondisi kredit atau dalam arti lain resto sedang dalam keadaan ramai atau resto dalam keadaan sibuk. Otomatis dalam keadaan ini para karyawan harus bekerja lebih *extra* dari waktu kerja biasanya.

Tidak hanya harus bekerja lebih *extra*, dalam hal resto kredit ini menurut keterangan dari Ibu Muli, cukup sering para karyawan tidak bisa menahan emosi, karena dengan keadaan resto yang kredit tersebut para karyawan berasumsi bahwa pesanan dari tamu-tamu harus disediakan dalam waktu yang cepat, apabila pesanan disediakan dalam waktu yang lama tidak jarang para tamu komplain. Keadaan ini bisa menimbulkan masalah operasional di dalam resto.

Namun, apabila restoran sedang tidak dalam keadaan kredit, karyawan bisa sedikit lebih senggang dalam bekerja, waktu senggang ini bisa saja karyawan gunakan untuk mencari kegiatan-kegiatan lain dengan inisiatif sendiri contohnya dengan melakukan bersih-bersih di area restoran, membuat ide untuk melakukan

promosi, mencari hal-hal baru untuk inovasi restoran dan pekerjaan lainnya diluar pekerjaan inti karyawan.¹²⁵

Selain wawancara, penulis juga melakukan penelitian dengan kuisioner yang dalam hal ini akan penulis jabarkan hasil kuisioner yang telah penulis terima terkait dengan proses Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Waktu Kerja Karyawan Teras Kayu Resto Durian Kota Pekanbaru, yakni :

TABEL III.1
Pendapat Bapak/Ibu Mengenai Pelaksanaan Waktu Kerja Karyawan Teras Kayu Resto Durian Kota Pekanbaru

No.	Kuisioner	Jawaban Responden	Presentase
1.	Baik	1	10%
2.	Kurang Baik	7	90%
Jumlah		8 orang	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Dari keterangan pada tabel diatas, jawaban terdiri dari dua variabel, yakni variabel baik dan kurang baik, dan dari variabel pertama terdapat 6 orang responden yang berpendapat bahwa pelaksanaan waktu kerja nya sudah baik dan dari variabel kedua ialah ada 2 orang yang berpendapat bahwa pelaksanaan waktu kerja nya kurang baik. Para karyawan teras kayu resto durian kota pekanbaru tentunya memiliki alasan tersendiri mengapa mereka memilih variabel baik ataupun variabel kurang baik. Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa rata-rata para karyawan memilih variabel kurang baik, hal itu menandakan bahwa para

¹²⁵ Wawancara dengan Ibu Muli, Tanggal 05 September 2021, bertempat di Teras Kayu Resto Durian Kota Pekanbaru

karyawan sudah merasakan bahwa pelaksanaan waktu kerja yang ada di teras kayu resto durian kota pekanbaru itu terlaksana namun kurang baik. Beberapa karyawan juga menjelaskan bahwa pelaksanaan waktu kerja di teras kayu resto durian kota pekanbaru sangat *ontime* atau tepat waktu, namun yang menjadi masalahnya adalah disini terkadang waktu istirahat mereka terpakai untuk melakukan pekerjaan. Contohnya dalam hal ini adalah ketika hari libur atau *weekend* kondisi pengunjung restoran bisa saja melonjak dari hari-hari biasanya. Keadaan ini biasa juga disebut resto dalam keadaan kredit, kredit adalah restoran sedang dalam keadaan yang pengunjung ramai dan sedang dalam keadaan sibuk-sibuknya. Ketika restoran sedang ada dalam keadaan kredit, terkadang waktu istirahat bagi para karyawan justru malah terpakai atau dalam artian kecil kemungkinan karyawan bisa istirahat ketika resto dalam keadaan kredit. Karena ketika resto sedang dalam keadaan kredit, seluruh karyawan harus siap untuk melakukan pekerjaan lebih banyak, bahkan tidak menutup kemungkinan karyawan itu melakukan dua pekerjaan sekaligus didalam waktu yang bersamaan.

TABEL III.2
Kendala yang di alami oleh Bapak/Ibu selama Pelaksanaan Waktu Kerjanya

No.	Kuisisioner	Jawaban Responden	Presentase
1.	Ada	7	90%
2.	Tidak Ada	1	10%
Jumlah		8 orang	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Dari keterangan pada tabel di atas , menyatakan bahwa jawaban para pihak mengenai kendala yang di alami selama melakukan pekerjaan ada dua variabel,

yakni variabel pertama yang berjumlah 7 orang responden yang menyatakan ada kendala selama melaksanakan waktu kerjanya dan variabel kedua yang berjumlah 1 orang responden yang menyatakan tidak ada kendala selama melaksanakan waktu kerjanya. Dari tabel diatas dapat kita tarik kesimpulan bahwa antara variabel pertama yaitu Ada dan variabel kedua yaitu Tidak Ada rata-rata para responden menjawab bahwa mereka merasa ada kendala dari pelaksanaan waktu kerja yang ada. Para karyawan tentunya memiliki berbagai alasan atau faktor sehingga mereka memilih variabel pertama yaitu Ada. Rata-rata para karyawan memberikan alasan mengapa mereka memilih ada kendala dalam pelaksanaan waktu kerja di teras kayu resto durian kota pekanbaru adalah karena para karyawan merasa pengaturan mengenai waktu kerja yang ada kurang baik sehingga hal itu membuat produktivitas dari karyawan menurun, contoh saja waktu kerja yang ada di teras kayu resto durian kota pekanbaru ini tidak menggunakan sistem *shift* sehingga membuat para karyawan harus bekerja lebih extra untuk memenuhi target penjualan. Keharusan para karyawan untuk bekerja lebih extra ini tentunya memiliki dampak negatif tersendiri, seperti para karyawan sering atau lebih cepat merasakan kelelahan pada saat bekerja yang tentunya kelelahan itu membuat kinerja para karyawan menurun.

TABEL III.3
Apakah Bapak/Ibu Di berikan Izin meninggalkan Pekerjaan disaat masih berada di Waktu Kerja

No.	Kuisisioner	Jawaban Responden	Presentase
1.	Iya	0	-
2.	Tidak	8	100%
Jumlah		8 orang	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Dari keterangan tabel diatas menyatakan bahwa jawaban para pihak terdiri dari dua variabel, yakni variabel pertama tidak ada seorang responden yang menjawab bahwa iya pihak resto memberikan izin bagi karyawan walaupun masih termasuk kedalam waktu kerja, sedangkan untuk variabel kedua ada 8 orang responden atau seluruh responden menyatakan bahwa pihak resto tidak memberikan izin bagi karyawan di tengah-tengah waktu kerja. Dari tabel diatas dapat kita tarik kesimpulan bahwa pihak teras kayu resto durian kota pekanbaru tidak memberikan izin apabila para karyawan ingin izin di sela-sela waktu kerja, hal ini mungkin terjadi karena pihak teras kayu resto kota durian pekanbaru tidak ingin kegiatan produksi menjadi terganggu atau dengan kata lain pihak teras kayu resto durian kota pekanbaru tidak mau mengambil resiko yang tinggi apabila karyawan melakukan izin di sela-sela waktu kerja, kecuali apabila karyawan izin untuk sebuah alasan yang mendesak atau benar-benar penting maka pihak teras kayu resto durian kota pekanbaru baru mengeluarkan izin kepada karyawan tersebut di sela-sela waktu kerja yang sedang dilakukan.

TABEL III.4
Pendapat Bapak/Ibu mengenai Pengaruh Waktu Kerja terhadap Kinerja

No.	Kuisisioner	Jawaban Responden	Presentase
1.	Berpengaruh	7	90%
2.	Kurang Berpengaruh	1	10%
Jumlah		8 orang	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Dari keterangan tabel diatas menjelaskan bahwa terdapat dua jenis variabel dari jawaban para pihak, yakni variabel pertama ada 7 orang responden yang menjawab bahwa waktu kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja para karyawan dan pada variabel kedua hanya 1 orang yang menjawab bahwa waktu kerja kurang berpengaruh terhadap kinerja para karyawan. Dari dua variabel jawaban tersebut tentunya para karyawan memiliki alasan tersendiri mengapa mereka rata-rata memilih variabel pertama yakni yang menyatakan bahwa waktu kerja berpengaruh terhadap kinerja dari para karyawan. Dalam hal ini rata-rata karyawan merasakan bahwa waktu kerja itu cukup berpengaruh terhadap kinerja dengan berbagai alasan seperti ketika karyawan bekerja di dalam waktu kerja yang cukup lama dan mengharuskan karyawan untuk bekerja extra agar target dari restoran tercapai hal itu tentunya akan membuat para karyawan lebih cepat merasakan kelelahan, kelelahan yang dirasakan oleh karyawan itu tentunya mengakibatkan fokus kerja terganggu sehingga terkadang karyawan tidak bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target kerja yang telah ditetapkan dan bahkan tidak jarang fokus kerja karyawan yang terganggu membuat para karyawan melakukan kesalahan-kesalahan di dalam menyelesaikan pekerjaannya.

TABEL III.5
Pemberian Waktu Istirahat disela-sela Waktu Kerja

No.	Kuisisioner	Jawaban Responden	Presentase
1.	Iya	5	70%
2.	Tidak	3	30%
Jumlah		8 orang	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Dari keterangan tabel diatas menyatakan bahwa terdapat dua variabel jawaban untuk para pihak, yakni untuk variabel pertama ada 5 orang responden yang memilih iya atas pemberian waktu istirahat disela-sela waktu kerja dan untuk variabel kedua ada 3 orang yang memilih tidak atas pemberian waktu istirahat disela-sela waktu kerja. Dari tabel diatas rata-rata karyawan memilih variabel pertama sebagai jawabannya, yakni bahwa teras kayu resto durian kota pekanbaru memberikan waktu istirahat di dalam waktu kerja yang ada. Hal ini berarti menunjukkan bahwa teras kayu resto durian kota pekanbaru melaksanakan waktu kerja dengan cukup baik yaitu tetap memberikan waktu istirahat kepada para karyawan di sela-sela waktu kerja yang ada. Pemberian waktu istirahat ini bisa digunakan para karyawan untuk melakukan sholat bagi yang beragama islam atau bahkan melakukan hal lainnya yang tentunya kegiatan-kegiatan yang positif dan bermanfaat. Dan apabila para karyawan mau, karyawan bisa memanfaatkan waktu istirahat yang ada untuk mendiskusikan hal-hal baru apa yang bisa dilakukan untuk memberikan inovasi-inovasi baru terhadap restoran.

TABEL III.6
Apakah Bapak/Ibu merasa Terbebani Dengan Waktu Kerja yang Ada

No.	Kuisisioner	Jawaban Responden	Presentase
1.	Iya	2	20%
2.	Tidak	6	80%
Jumlah		8 orang	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Dari keterangan tabel diatas menyatakan bahwa terdapat dua jenis variabel jawaban bagi para pihak, variabel pertama ada 2 orang responden yang menyatakan bahwa iya mereka merasa terbebani dengan waktu kerja yang ada sedangkan ada 6 orang responden yang menyatakan tidak merasa terbebani dengan waktu kerja yang ada. Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa rata-rata variabel jawaban yang dipilih oleh para karyawan adalah yang menyatakan bahwa mereka tidak merasa terbebani dengan waktu kerja yang ada. Hal ini menjelaskan bahwa para karyawan bekerja dengan sepenuh hati sehingga mereka tidak merasa terbebani dengan waktu kerja yang ada walaupun dalam kenyataannya sebenarnya didalam proses pelaksanaan waktu kerja teras kayu resto durian kota pekanbaru masih terjadi kekurangan-kekurangan, namun para karyawan tetap merasa tidak terbebani dengan waktu kerja yang ada pada teras kayu resto durian kota pekanbaru.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang fundamental didalam sebuah perusahaan. Peranan sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan sangatlah penting untuk menentukan berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan menjalankan usahanya. Sumber Daya Manusia yang baik tentunya

sangat memerlukan sistem dan pengelolaan yang terstruktur. Salah satu cara untuk menciptakan sistem dan pengelolaan yang baik adalah melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), Manajemen sumber daya manusia ini diartikan sebbagai upaya atau usaha untuk mengembangkan efektivitas sumber daya manusia yang ada sehingga sumber daya manusia itu mampu meningkatkan kualitas tenaga kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.¹²⁶

Manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan untuk bertanggung jawab ketika menangani segala permasalahan pada ruang lingkup pekerja dalam bekerja sebagai usaha untuk memajukan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia sendiri sangat penting posisinya di sebuah perusahaan atau organisasi. Manajemen sumber daya manusia ini memiliki beberapa fungsi di dalam sebuah perusahaan, diantaranya :¹²⁷

- a) Sebagai pengatur Keanggotaan, dalam hal ini manajemen sumber daya manusia harus mampu membentuk perencanaan untuk melakukan seleksi kepada tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan. Besarnya perusahaan menentukan maka akan semakin banyak pula sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh perusahaan tersebut. Disinilah letak fungsi dari manajemen sumber daya manusia yakni mampu menyaring dan merekrut tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

¹²⁶ Sudarmanto, 2009, “Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM”, Yogyakarta : Pustaka Belajar

¹²⁷ Poppy, 2019, “Manajemen Sumber Daya Manusia dan Fungsinya”,
<https://www.talenta.co/blog/insight-talenta/peran-sdm-msdm-fungsi-manajemen-sumber-daya-manusia-adalah/> , diakses pada 02 Oktober 2021

- b) Sebagai Evaluasi Performa, setelah menyaring dan melakukan seleksi terhadap tenaga kerja, selanjutnya manajemen sumber daya manusia bertugas untuk mengevaluasi kinerja dari tenaga kerja tersebut agar dapat memastikan masing-masing tenaga kerja melaksanakan tanggung jawab dan tugasnya sesuai dengan pekerjaannya. Evaluasi performa ini biasanya dilakukan dengan cara membuat pelatihan dan penilaian kepada sumber daya manusia disuatu perusahaan. Evaluasi ini bertujuan agar masing-masing tenaga kerja memenuhi standar kinerja perusahaan.
- c) Sebagai pemberi Kompensasi, manajemen sumber daya manusia juga memiliki tanggung jawab untuk memberikan kompensasi kepada tenaga kerja atas pekerjaan yang telah dilakukan. Manajemen sumber daya manusia ini harus memastikan upah serta bonus lainnya yang harus dibayarkan sesuai dengan kinerja sumber daya manusia dan tidak menyalahi hukum.
- d) Sebagai tempat Pelatihan dan Pengembangan, dalam hal ini manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi untuk merencanakan serta membuat program untuk para calon karyawan, karyawan baru, dan juga karyawan lama agar bisa menghasilkan kinerja yang lebih berkualitas. Pelatihan biasanya ditujukan untuk para calon karyawan dan karyawan baru sedangkan Pengembangan ditujukan kepada karyawan lama supaya bisa meningkatkan kinerjanya.
- e) Manajemen sumber daya manusia untuk membangun Relasi, sebagai seorang individu tenaga kerja dan manajemen sumber daya manusia harus

bisa membangun relasi yang baik agar tidak menimbulkan masalah yang berkaitan dengan serikat pekerja. Membangun relasi ini berguna untuk kelangsungan hidup perusahaan agar terhindar dari adanya tenaga kerja yang melakukan mogok kerja atau demonstrasi yang dilakukan oleh tenaga kerja.

- f) Menjamin kesehatan dan keamanan, sebuah perusahaan harus menjadikan kesehatan dan keamanan tenaga kerja sebagai prioritas utama didalam melakukan pekerjaan. Pekerjaan yang dilakukan harus sesuai dengan standar keamanan, hal ini bertujuan agar kesehatan tenaga kerja tidak terganggu. Ketika sebuah perusahaan sudah bisa menjamin kesehatan dan keamanan bagi tenaga kerjanya, otomatis perusahaan akan terus bisa berjalan dengan baik.

Untuk mengetahui seberapa penting apa peran dan kontribusi dari sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilannya, sudah sepantasnya sebuah perusahaan melakukan pengukuran terhadap kinerja karyawannya. Apabila karyawan memiliki kinerja yang baik maka besar kemungkinan karyawan mampu memenuhi tugasnya dengan baik dan mampu membuat restoran mencapai target yang ingin dicapai.¹²⁸

Sebuah organisasi atau perusahaan tentunya harus memperhatikan kebutuhan-kebutuhan para karyawannya sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kualitas

¹²⁸ Ibid

sumber daya manusia. Faktor kinerja individual dan faktor kinerja organisasional adalah hal-hal yang harus diperhatikan.¹²⁹

Faktor kinerja individual itu sendiri terdiri dari usaha, kemampuan serta dukungan. Sedangkan faktor kinerja organisasional terdiri dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Ketatnya persaingan bisnis yang sekarang ini ada di Indonesia membuat perusahaan melakukan segala cara untuk meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia yang dalam hal ini karyawan sebagai pengaruh besar dalam kelangsungan hidup perusahaan.¹³⁰

Kinerja sendiri berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yang dalam bahasa Indonesia berarti sebuah prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang. Kinerja juga bisa diartikan sebagai hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang berhasil dilakukan oleh seorang karyawan ketika melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.¹³¹

Hasibuan juga memberikan arti kinerja sebagai rasio kerja nyata menggunakan standar kualitas dan kuantitas yang berhasil dilakukan oleh karyawan. Pada umumnya, kinerja adalah sebuah keberhasilan dari pelaksanaan realisasi sebuah

¹²⁹ Umar Surya Mega, K, 2016, "Peran *Knowledge Sharing* Dalam Memperkuat Pengaruh Kompetensi dan Rotasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja SDM", Universitas Islam Sultan Agung Semarang, hlm.1

¹³⁰ Ibid.

¹³¹ Mangkunegara, Anwar Prabu, 2015, "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan", Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, hlm.67

pekerjaan. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang ketika melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya.¹³²

Pengertian kinerja lainnya menurut As'ad yakni merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang yang dilihat dari ukuran yang ada untuk pekerjaan karyawan yang bersangkutan. Selanjutnya ia juga menerangkan bahwa *Job Performance* merupakan *successfull role achievement* yang didapatkan seseorang dari pekerjaan yang ada.¹³³

Kinerja merupakan pelaksanaan dari pereencanaan-perencanaan yang telah di susun sebelumnya. Pelaksanaan tersebut tentunya dilakukan oleh individu-individu yang memiliki kemampuan, motivasi, kompensasi serta kepentingan. Peranan sebuah organisasi atau perusahaan dalam bersikap kepada karyawannya adalah salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja.¹³⁴

Suatu perusahaan bisa dikatakan berhasil menjalankan usahanya apabila kinerja dari sumber daya manusianya atau kinerja karyawannya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas mereka dalam bekerja. Kinerja sendiri merupakan sebuah prestasi yang berhasil diraih oleh karyawan ketika melakukan pekerjaan.

¹³² Hasibuan, 2013, "Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan", Jakarta : Gunung Agung, hlm.69

¹³³ Hendy Pratama, 2016, "Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan THR Sriwedari Solo", Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta

¹³⁴ Wibowo, 2010, "Budaya Organisasi", Jakarta : Rajawali Pers, hlm.4

B. Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Waktu Kerja Karyawan Teras Kayu Resto Durian Kota Pekanbaru

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Manager Teras Kayu Resto Durian Kota Pekanbaru dalam hal ini adalah Bapak Ibrahim Ginting, penulis menanyakan terkait bagaimana perlindungan yang diberikan terhadap waktu kerja karyawan teras kayu resto durian kota pekanbaru. Pertama, mengenai waktu istirahat karyawan, bapak Ibrahim Ginting menjelaskan bahwa waktu istirahat untuk karyawan teras kayu resto durian kota pekanbaru ini adalah pukul 15.00-17.00.

Waktu istirahat dilakukan secara bergantian antara para karyawan satu dengan karyawan yang lainnya. Namun waktu istirahat yang telah ditentukan itu dapat berubah ketika resto dalam keadaan kredit atau resto sedang dalam keadaan sibuk-sibuknya, menurut penjelasan bapak Ibrahim Ginting waktu istirahat bisa terpotong yakni hanya sekitar 1 jam saja. Hal itu dikarenakan apabila resto dalam keadaan kredit atau sedang dalam keadaan sibuk-sibuknya para karyawan harus mengeluarkan tenaga lebih *extra* dan lebih cepat agar pesanan para tamu tidak mengalami keterlambatan.

Selain itu bapak Ibrahim Ginting juga mengatakan bahwa para karyawan diberikan libur dalam waktu 1 (satu) kali dalam 1 (satu) bulan. Libur ini diberikan sebagai salah satu cara agar para karyawan tidak mengalami stress dalam bekerja,

dan juga agar para karyawan bisa mengistirahatkan kondisi nya agar keesokan harinya ketika kembali bekerja bisa bekerja dengan maksimal.¹³⁵

Tidak hanya waktu libur, para karyawan juga tidak dilarang untuk melakukan ibadah seperti shalat 5 (lima) waktu bagi karyawan muslim di saat sedang bekerja. Dalam hal ini pihak resto tidak mempermasalahkan hal tersebut. Namun saat ibadah karyawan dianjurkan untuk beribadah secara bergantian sehingga tetap bisa beribadah dan pekerjaanpun tetap terlaksana dengan baik. Dalam hal ini para karyawan telah mendapatkan haknya dalam hal menunaikan ibadahnya di waktu kerja, hal ini telah diatur didalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 80 yang berbunyi “Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja atau buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya”. Terkait penjelasan pasal ini kesempatan secukupnya yaitu menyediakan tempat untuk melaksanakan ibadah yang memungkinkan pekerja atau buruh dapat melaksanakan ibadahnya secara baik sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan.

Contohnya pada karyawan bagian produksi apabila di jam ibadah adanya pekerjaan yaitu misalnya orderan masuk, maka karyawan dapat melakukan ibadah secara bergantian dalam hal ini pihak teras kayu resto tidak mempersoalkannya melainkan pihak teras kayu resto sangat menganjurkan para karyawannya untuk tetap melangsungkan ibadahnya. Sehingga pekerjaan dan ibadahnya tetap

¹³⁵ Ibrahim Ginting, Ibid.

terlaksana hal ini sesuai dengan hak dan kewajiban antara pekerja dengan pihak teras kayu resto.¹³⁶

Hal yang sama juga penulis tanyakan kepada *Leader* resto dalam hal ini Bapak Piarman Waruru menjelaskan mengenai pemberian waktu istirahat kepada para karyawan. Tidak jauh berbeda dengan penjelasan Bapak Ibrahim Ginting, Bapak Piarman Waruru mengatakan bahwa waktu istirahat bagi karyawan ialah memang pukul 15.00-17.00 dengan sistem bergantian antara para karyawan satu dengan yang lainnya.

Berikutnya bapak Piarman Waruru juga menjelaskan bahwa para karyawan tetap dapat melaksanakan ibadah di saat waktu kerja. Namun dalam pelaksanaannya para karyawan harus tetap melakukannya sesuai dengan ketentuan yang ada yaitu dimana karyawan melangsungkan ibadahnya dengan cara bergantian sehingga pekerjaan yang di langsungkan oleh karyawan tidak terganggu dan ibadah tetap terlaksana dengan baik. terkait kedua hal ini pihak teras kayu resto tidak mempersoalkan atau tidak mempermasalahkannya.¹³⁷

Dalam hal ini penulis tidak hanya menanyakan terkait waktu kerja karyawan teras kayu resto durian kota pekanbaru saja, namun penulis juga menanyakan terkait perlindungan hukum yang lainnya, seperti jaminan sosial kesehatan dan perlindungan keselamatan dan kecelakaan kerja yang merupakan hak dari seorang pekerja.

¹³⁶ Ibid.

¹³⁷ Piarman Waruru, Ibid.

Dari hasil wawancara yang penulis lakukan kepada Bapak Ibrahim Ginting selaku Manager dari teras kayu resto durian kota pekanbaru, mengenai jaminan sosial dibidang kesehatan masing-masing para karyawan diberikan asuransi dalam bentuk asuransi BPJS Ketenagakerjaan.¹³⁸

Hal yang sama juga penulis tanyakan kepada Bapak Piarman Waruru selaku *Leader* dari teras kayu resto durian kota pekanbaru, beliau menjelaskan bahwa para karyawan teras kayu resto durian telah mendapatkan asuransi terkait kesehatan yang mana hal ini pihak teras kayu telah mendaftarkan jaminan kesehatan para karyawannya di Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS).

139

Selanjutnya penulis menanyakan terkait dengan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, disini bapak Piarman Waruru mengatakan bahwa jika karyawan mengalami kecelakaan kerja ketika melakukan pekerjaan, maka untuk pengobatan dan lain-lainnya akan ditanggung oleh pihak resto, setelah itu bukan menjadi tanggung jawab pihak resto lagi.

Namun, apabila karyawan hanya mengalami luka ringan saja, maka itu tidak ditanggung oleh resto alias karyawan berobat sendiri, kecuali jika luka itu parah maka resto yang menanggungnya dan ketika karyawan mengalami kecelakaan kerja ketika kondisi resto sedang krodit atau sedang sibuk-sibuknya, seperti karyawan terkena pisau atau terkena pecahan piring atau gelas maka itu akan menjadi tanggung jawab resto.

¹³⁸ Ibrahim Ginting, Ibid.

¹³⁹ Piarman Waruru, Op.Cit

Selanjutnya bapak Piarman Waruru juga menjelaskan bahwa pihak resto sangat memperhatikan kesehatan para karyawannya. Contoh saja semenjak pandemi Covid-19 melanda di Indonesia dan Vaksinasi mulai dilakukan di Indonesia sebagai salah satu upaya pencegahan Covid-19, pihak resto memberikan vaksin kepada seluruh karyawannya dan ini sangat diwajibkan mengingat bahwa karyawan merupakan faktor utama dan terpenting di sebuah restoran, dimana para karyawan banyak berinteraksi dengan para tamu.¹⁴⁰

Selain wawancara, penulis juga melakukan penelitian dengan kuisioner yang dalam hal ini akan penulis jabarkan hasil kuisioner yang telah penulis terima terkait dengan Bentuk-Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Waktu Kerja Karyawan Teras Kayu Resto Durian Kota Pekanbaru, yakni :

TABEL III.7
Perlindungan Bagi Karyawan yang Mengalami Kecelakaan Kerja didalam Bekerja

No.	Kuisioner	Jawaban Responden	Presentase
1.	Dapat	8	100%
2.	Tidak Dapat	-	-
Jumlah		8 orang	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Dari keterangan tabel diatas menyatakan bahwa terdapat dua variabel jawaban bagi para pihak yaitu variabel pertama ada 8 orang responden yang menjawab bahwa mereka memang dapat perlindungan ketika mengalami kecelakaan kerja di waktu kerja, dan variabel kedua tidak ada yang menjawab

¹⁴⁰ Piarman Waruru, Ibid.

bahwa mereka tidak dapat perlindungan ketika mengalami kecelakaan kerja di waktu kerja. Dari tabel diatas kita tarik kesimpulan bahwa dari 8 orang yang penulis jadikan sebagai responden, seluruhnya mengatakan bahwa mereka mendapatkan perlindungan atas kecelakaan kerja yang mereka alami di saat mereka melakukan pekerjaan pada waktu kerja yang tetap. Memberikan perlindungan terhadap karyawan adalah salah satu kewajiban yang wajib dilaksanakan oleh para pihak pemberi kerja terhadap karyawannya. Dengan memberikan perlindungan kepada karyawan yang mengalami kecelakaan kerja membuat para karyawan merasa bahwa mereka benar-benar dilindungi dan membuat mereka selalu merasa nyaman di dalam bekerja.

TABEL III.8
Apakah Bapak/Ibu menerima Jaminan Kecelakaan Kerja

No.	Kuisisioner	Jawaban Responden	Presentase
1.	Iya	8	100%
2.	Tidak	-	-
Jumlah		8 orang	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Dari keterangan tabel diatas menyatakan bahwa terdapat dua variabel dari jawaban yang akan dipilih oleh para pihak, yakni variabel pertama ada 8 orang responden yang menyatakan bahwa iya benar mereka menerima jaminan kecelakaan kerja dan variabel kedua tidak ada seorang respondenpun yang menyatakan bahwa mereka tidak menerima jaminan kecelakaan kerja. Program jaminan kecelakaan kerja ini sudah diatur didalam peraturan perundang-undangan. Dalam hal ini jaminan kecelakaan kerja merupakan jaminan yang berupa uang

tunai dan/atau pelayanan kesehatan yang diberikan kepada karyawan yang mengalami kecelakaan kerja atau memiliki penyakit yang awalnya timbul dari lingkungan kerja. Program jaminan kecelakaan kerja ini memiliki 2 (dua) program, yaitu pertama program untuk memberikan perlindungan atas resiko- resiko kecelakaan yang terjadi selama karyawan melakukan hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi ketika karyawan dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau pun sebaliknya serta penyakit yang awalnya timbul dari lingkungan kerja. Kedua, yaitu iuran yang diberikan oleh pemberi kerja dimana iuran itu dibayarkan tergantung pada tingkat resiko lingkungan kerja.

TABEL III.9
Kepuasan Bapak/Ibu terhadap Perlindungan yang Diberikan oleh Pihak Teras Kayu Resto

No.	Kuisisioner	Jawaban Responden	Presentase
1.	Puas	5	70%
2.	Kurang Puas	3	30%
Jumlah		8 orang	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Dari keterangan tabel diatas, terdapat dua jenis variabel jawaban bagi para pihak, pada variabel pertama ada 5 orang responden yang menyatakan bahwa mereka sudah puas terhadap perlindungan yang diberikan oleh pihak teras kayu resto, dan pada variabel kedua ada 3 orang responden yang menyatakan bahwa mereka kurang puas terhadap perlindungan yang diberikan oleh pihak teras kayu resto. Dari dua variabel jawaban yang ada tentunya para karyawan memiliki alasan tersendiri mengapa mereka memilih jawaban tersebut. Dari tabel diatas

dapat kita lihat bahwa rata-rata karyawan memilih variabel pertama yakni mereka merasa sudah puas atas perlindungan yang telah diberikan oleh pihak teras kayu resto durian kota pekanbaru. Kepuasan para karyawan dalam menerima hak mereka yang dalam hal ini perlindungan hukum, menjadi bukti bahwa pihak teras kayu resto durian kota pekanbaru telah menjalankan kewajibannya sebagai pihak yang memberikan kerja untuk melindungi para karyawannya.

TABEL III.10
Perbedaan Perlindungan yang Diberikan antara Karyawan Pria dengan Wanita

No.	Kuisisioner	Jawaban Responden	Presentase
1.	Ada	2	20%
2.	Tidak Ada	6	80%
Jumlah		8 orang	

Sumber : Data Olahan 2021

Dari keterangan tabel diatas terdapat dua jenis variabel jawaban yang dipilih oleh para pihak, yaitu variabel pertama ada 2 orang responden yang menyatakan bahwa ada perbedaan perlindungan yang diberikan antara karyawan pria dengan wanita dan variabel kedua ada 6 orang responden yang menyatakan bahwa tidak ada perbedaan perlindungan antara karyawan pria dengan wanita. Pada dasarnya tidak ada perbedaan cara perlindungan hukum yang diberikan kepada tenaga kerja laki-laki maupun tenaga kerja perempuan. Di mata hukum laki-laki dan perempuan sama rata kedudukannya. Hanya ada 1 (satu) hal yang membedakan kedudukan laki-laki dan perempuan di dalam hukum ketenagakerjaan. Hal ini terkait dengan waktu cuti atau waktu izin. Terkhhusus bagi karyawan perempuan yang sedang mengalami menstruasi dan merasakan

sakit yang tidak bisa tertahan maka karyawan perempuan tersebut mendapatkan izin untuk tidak bekerja selama masih merasakan sakit akibat menstruasi. Selanjutnya untuk karyawan perempuan yang sedang hamil atau mengandung, maka mereka berhak mendapatkan cuti selama sebulan sebelum masa kelahiran dan sebulan sesudah masa kelahiran. Untuk para karyawan perempuan yang memiliki anak dan anak tersebut masih harus menyusui, maka mereka diberi kesempatan izin atau pulang untuk menyusui anak tersebut.

TABEL III.11
Perhatian Pihak Teras Kayu Resto terhadap Kesehatan Bapak/Ibu

No.	Kuisisioner	Jawaban Responden	Presentase
1.	Iya	7	90 %
2.	Tidak	1	10 %
Jumlah		8 orang	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Dari keterangan tabel diatas menjelaskan bahwa terdapat dua jenis variabel jawaban oleh para pihak, yakni variabel pertama ada 7 orang responden yang menyatakan bahwa iya benar pihak teras kayu resto memberikan perhatian terhadap kesehatan karyawannya dan variabel kedua hanya 1 orang responden yang menyatakan bahwa pihak teras kayu resto tidak memberikan perhatian terhadap kesehatan karyawannya. Salah satu kewajiban bagi para pemberi kerja adalah memberikan perhatian terhadap kesehatan dari para karyawannya. Contohnya dalam hal ini adalah ketika salah satu karyawan sedang sakit atau kondisi badannya tidak terlalu fit, maka seharusnya pihak pemberi kerja memberikan izin kepada karyawan tersebut agar ia bisa pulang lebih awal dan

beristirahat. Hal seperti ini tentunya bukan hal yang sepele. Apabila karyawan sedang sakit, kinerja karyawan tersebut juga bisa terganggu dan itu bisa saja akan membuat pihak teras kayu resto durian kota pekanbaru mengalami kerugian. Maka dari itu, sudah seharusnya pihak teras kayu resto durian kota pekanbaru memperhatikan kesehatan para karyawannya, ini bertujuan agar para karyawan selalu bekerja dalam kondisi yang fit dan bisa melakukan pekerjaannya dengan baik dan benar dan target restoran pun bisa tercapai jika kinerja karyawan baik.

TABEL III.12
Kecelakaan Kerja yang Terjadi Diluar Waktu Kerja Apakah Ditanggung Pihak Resto

No.	Kuisisioner	Jawaban Responden	Presentase
1.	Iya	-	-
2.	Tidak	8	100%
Jumlah		8 orang	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Dari keterangan tabel diatas menjelaskan bahwa jawaban para pihak terdiri dari dua variabel, variabel pertama tidak ada seorang responden pun yang menyatakan bahwa iya benar kecelakaan kerja yang terjadi diluar waktu kerja ditanggung oleh pihak resto dan variabel kedua seluruh responden yang menyatakan bahwa tidak benar kecelakaan kerja yang terjadi diluar waktu kerja ditanggung oleh pihak resto. Para karyawan tentunya memiliki alasan tersendiri mengapa seluruhnya memilih variabel jawaban kedua yaitu tidak. Mungkin dalam hal ini ketika karyawan mengalami kecelakaan kerja dimana kecelakaan kerja tersebut terjadi diluar jam kerja, mereka tidak mendapat atau tidak merasakan tanggung jawab dari pihak teras kayu resto durian kota pekanbaru. Pada dasarnya

yang menjadi tanggungan bagi pihak yang memberi kerja atas kecelakaan kerja yang terjadi pada karyawannya adalah kecelakaan kerja yang terjadi di waktu karyawan tersebut melakukan pekerjaan, misalnya kecelakaan yang terjadi direstoran sewaktu karyawan itu sedang bekerja maka hal itu akan tetap ditanggung oleh pihak teras kayu resto durian kota pekanbaru ataupun kecelakaan yang terjadi ketika karyawan itu sedang dalam perjalanan dari tempat tinggal menuju lokasi kerja.



BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di bab sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Proses pelaksanaan waktu kerja yang ada di teras kayu resto durian kota pekanbaru melebihi aturan yang ada di perundang-undangan. Waktu kerja dimulai pada pukul 10.00 WIB sampai dengan pukul 22.00 WIB. Dengan waktu istirahat pada pukul 15.00 WIB menggunakan sistem secara bergantian antara karyawan satu dengan karyawan lainnya. Namun, apabila restoran sedang dalam keadaan krodit atau restoran dalam kondisi ramai maka karyawan jarang bisa menggunakan waktu istirahatnya dengan baik, bahkan terkadang karyawan tidak mendapatkan waktu istirahat.
2. Perlindungan hukum terhadap waktu kerja yang ada di teras kayu resto durian kota pekanbaru sudah berjalan cukup baik. Para karyawan yang mengalami kecelakaan pada saat waktu kerja akan mendapat pertanggungjawaban dari pihak teras kayu resto durian kota pekanbaru. Untuk kesehatan para karyawan pun sangat diperhatikan oleh pihak teras kayu resto durian kota pekanbaru, contohnya semenjak covid-19 ini para karyawan sudah melakukan vaksinasi dimana vaksinasi tersebut ditanggung oleh pihak teras kayu resto durian kota pekanbaru.

B. Saran

Selanjutnya saran dari kesimpulan di atas adalah sebagai berikut :

1. Sebaiknya pihak teras kayu resto durian kota pekanbaru menyusun dan mengatur kembali terkait waktu kerja dan sistem kerja yang ada bagi para karyawan. Hal ini sebagai upaya agar para karyawan tidak merasa terbebani dengan waktu kerja yang ada. Sehingga ketika karyawan melakukan pekerjaan, karyawan akan memberikan kinerja terbaik untuk hasil yang baik pula.
2. Sebaiknya untuk perlindungan yang diberikan kepada karyawan dalam waktu kerja yang ada ditingkatkan kembali. Kewajiban teras kayu resto durian kota pekanbaru terhadap para karyawannya yang sudah ada jangan sampai hilang, melainkan harus dipertahankan dan selalu ditingkatkan agar para karyawan merasa aman dan terlindungi selama bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-Buku

- Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009.
- Adisasmita Rahardjo, *Pengelolaan Pendapatan dan Anggaran Daerah*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2011.
- Aloysius Uwiyono, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Arrasijid Chainur, *Pengantar Ilmu Hukum*, Yani Corporation, Medan, 1998.
- Asikin Zainal, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008.
- Asyhadie Zaeni, *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007.
- Bambang Joni, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013.
- Budiono Abdul R, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Rajawali Press, Jakarta, 1995.
- Budiono Abdul R, *Hukum Perburuhan*, PT. Indeks, Jakarta. 2009.
- Darmawan Deni, *Dasar-Dasar Teknologi Informasi dan Komunikasi*, UPI Press, Bandung, 2006.
- Dirdjosisworo Soedjono, *Pengantar Ilmu Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008.
- Efendi dan Ishaq, *Pengantar Hukum Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 2017.
- F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika Offset, Jakarta, 2005.
- Fathoni Abdurrahmat, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2009.
- Ghani Mohammad A, *Sumber Daya Manusia*, Ghalia, Jakarta, 2003.
- Hadjon Philipus M, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 2011

- Handoko Tani, *Manajemen Edisi 2*, BPPE Yogyakarta, 2009.
- Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Gunung Agung, Jakarta, 2013.
- Husni Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*, Rajawali Press, Jakarta, 2014.
- J.B.Daliyo, *Pengantar Hukum Indonesia Panduan Mahasiswa*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1995.
- Jimly Asshiddiqie, *Teori Hans Kelsen Tentang Hukum*, Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan MK RI, Jakarta, 2006.
- Kansil CST, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 1989.
- Kelsen Hans, *Dasar-Dasar Hukum Normatif*, Nusamedia, Jakarta, 2009.
- Komarrudin, *Pengembangan dan Pelatihan*, Kappa-Sigma, Bandung, 2006.
- Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan (Suatu Pengantar)*, PT. Pradhya Paramita, Jakarta, 2004.
- Manullang Sendjun, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan, Cetakan II*, Rineka Cipta, Jakarta, 1995.
- Mertokusumo Sudikno, *Mengenal Hukum*, Liberty, Yogyakarta, 1998.
- Nurbani dan Salim HS, *Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Prabu, Mangkunegara dan Anwar, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2015.
- Prinst Darwin, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Buku Pegangan Bagi Pekerja Untuk Mempertahankan Hak-Haknya)*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000.

- Rahardjo Satjipto, *Ilmu Hukum*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000.
- Rahardjo Satjipto, *Sisi-Sisi Lain Dari Hukum di Indonesia*, Kompas, Jakarta, 2003.
- Rusli Hardijan, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2004.
- Sasongko Wahyu, *Ketentuan-Ketentuan Pokok Hukum Perlindungan Konsumen*, Universitas Bandar Lampung, Lampung, 2007.
- Septiana dan Salim HS, *Mengenal Hukum*, Liberty, Yogyakarta.
- Simorangkir J, *Kamus Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010.
- Sjahputra Imam, *Hukum Ketenagakerjaan*, Harvanndo, Jakarta, 2013.
- Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indoesia*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2008.
- Soepomo Imam, *Hukum Perburuhan dan Perjanjian Kerja*, CV. Rajawali, Jakarta, 1992.
- Soetami A Siti, *Pengantar Tata Hukum Indonesia*, Eresco, Bandung, 1992.
- Soewodo dan Kosasih, *Manajemen Perusahaan Pelayanan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2009.
- Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetisi Sumber Daya Manusia*, Pustaka Belajar, Yogyakarta, 2009.
- Sutedi Ahmad, *Hukum Perizinan Dalam Sektor Pelayanan Publik*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011.
- Su'ud Muhammad, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pena, Banda Aceh, 2007.
- Su'ud Muhammad, *Orientasi Kesejahteraan Sosial*, Prestasi Pustaka, Jakarta, 2008.
- Syafrinaldi, *Buku Panduan Penulisan Skripsi*, UIR Press, Pekanbaru, 2017.
- Thamrin S, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia*, Alaf Riau Publishing, Pekanbaru, 2017.

Wibowo, *Budaya Organisasi*, Rajawali Press, Jakarta, 2010.

Widianingsih dan G Kartasapoetra, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, Armico, Bandung, 1982.

Widodo Tri, *Perencanaan Pembangunan*, UPP STIM YKPN, Yogyakarta, 2006.

B. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang RI Nomor 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah Tangga.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2002 tentang Tata Cara Perlindungan Hukum Terhadap Korban dan Saksi Dalam Pelanggaran Hak Asasi Manusia.

C. Kamus

Badudu, Sutan Muhammad Zein, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, 1994.

Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* Cetakan X, Balai Pustaka, Jakarta, 1999.

Pius Partanto Dkk, *Kamus Ilmiah Populer*, Arloka, Surabaya, 2001.

D. Jurnal, Skripsi dan Tesis

Arliman Laurensius, *Perkembangan Dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan*, Jurnal Selat, 2017.

Astomo Putera, *Perbandingan Pemikiran Hans Kelsen Tentang Hukum dengan Gagasan Satjipto Rahardjo Tentang Hukum Progresif Berbasis Teori Hukum*, Jurnal UNS, 2014.

Batubara Cosmos, *Masalah Tenaga Kerja dan Kebijakan di Indonesia*, Jurnal Ilmu Sosial Manajemen Konsensus Dalam Bisnis, 2009.

Harrington, *Health Effect of Shift Work and Extended Hour of Work*, Journal Of Occupational and Environmental Medicine, 2001.

Hidayat Taufiq Nur, *Pelaksanaan Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Bagi Karyawan Sales Marketing Pada PT Ekajaya Motor Malang*, Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum, 1024.

Ilahi Riski, *Perlindungan Hukum Terhadap Upah Tenaga Kerja Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Di Kota Pekanbaru Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Skripsi, 2019.



- Jayanti Tristya, *Pelaksanaan Pembayaran Upah Kerja Lembur Tenaga Kerja PT. Kendi Arindo Kota Bandar Lampung*, Jurnal Fakultas Hukum Universitas Lampung, 2016.
- Khoe Fenny N, *Hak Pekerja Yang Sudah Bekerja Namun Belum Menandatangani Perjanjian Kerja Atas Upah Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Jurnal Ilmiah Mahasiswa, 2013.
- Kusuma dan Pande Md M, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Bekerja Melebihi Batas Waktu Lembur Pada Perusahaan PT. Bintang Merapi Denpasar*, Jurnal Fakultas Hukum Universitas Udayana.
- Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum Bagi Investor Di Indonesia*, Disertasi S2 Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2003.
- Ngurah Adi Ramaputra, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Melebihi Batas Waktu Kerja di PT. Adi Putra Denpasar*, Jurnal Analogi Hukum, Denpasar, 2020.
- Porta R La, *Investor Protection and Corporate Governance*, Journal Of Financial Economics, 2000.
- Pratama Hendy, *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan THR Sriwedani Solo*, Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2016.
- Sasmita dan Berchman Prana, *Pengaruh Modal dan Jam Kerja Terhadap Tingkat Pendapatan Kaki Lima*, Jurnal Ekonomi, 2012.
- Setiono, *Rule Of Law*, Disertasi S2 Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2004.
- Umar Surya Mega, *Peran Knowledge Sharing Dalam Memperkuat Pengaruh Kompetisi dan Rotasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia*, Jurnal Univeristas Islam Sultan Agung Semarang, 2016.

E. Internet

- Etania Riyanti, (2020, September 15). *Pengertian Struktur Organisasi*. Retrieved September 2021, 2021, from Struktur Organisasi: <https://id.hrnote.asia/orgdevelopment/900-organization-structure-200915/>
- Hidayat Habib, (2021, June 23). *Pemilik dan CEO Perusahaan*. Retrieved October 2, 2021, from Perbedaan Pemilik dan CEO Perusahaan: <https://habibhidayat.com/owner-adalah-pemilik-perusahaan-beda-dengan-ceo/>

- Hukum Sudut, (2017, May 10). *Perlindungan Hukum*. Retrieved Agustus 6, 2021, from Perlindungan Hukum:
<https://suduthukum.com/2015/09/perlindungan-hukum.html>
- Hukum Tesis, (2014, April 13). *Pengertian Perlindungan Hukum*. Retrieved Agustus 2021, 2021, from Perlindungan Hukum Menurut Para Ahli:
<http://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli/>
- Novita, (24, Februari 2021). *Perlindungan Hukum*. Retrieved Juli 7, 2021, from Apa Itu perlindungan hukum dan syarat mendapatkannya?:
<https://www.google.co.id/amp/s/amp.tirto.id/apa-itu-perlindungan-hukum-dan-syarat-untuk-mendapatkannya-gawF>
- Poppy, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Fungsinya*. Retrieved October 2, 2021, from Sumber Daya Manusia:
<https://www.talenta.co/blog/insight-talenta/peran-sdm-msdm-fungsi-manajemen-sumber-daya-manusia-adalah>
- Pratama Ray, (2015, April 4). *Teori Perlindungan Hukum*. Retrieved Agustus 6, 2021, from Teori Perlindungan Hukum:
<http://raypratama.blogspot.co.id/2015/04/teori-perlindungan-hukum.html>
- Putri Arum Sutrisni, (2020, February 20). *Perlindungan dan Penegakan Hukum di Indonesia*. Retrieved Agustus 2021, 2021, from Perlindungan dan Penegakan Hukum: <https://www.kompas.com>
- Supriadi, (2012). *Pengertian dan Ruang Lingkup Hukum Ketenagakerjaan*. Retrieved September 6, 2021, from Hukum Ketenagakerjaan:
<http://adhyepanrita.blogspot.co.id/2012/II/pengertian-dan-ruang-lingkup-hukum.html>
- Wikipedia, Retrieved Juni 25, 2021, from
https://id.m.wikipedia.org/wiki/jam_kerja