

**Pelaksanaan Pemberian Hak Cuti Bagi Karyawan Berdasarkan
Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
Pada PT Indah Kargo Di Kota Pekanbaru**

SKRIPSI

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



OLEH :

RAHMAD SABRI

NPM : 151010479

PROGRAM STUDI : ILMU HUKUM

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2019

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya, yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rahmad Sabri
NPM : 151010479
Tempat/Tanggal Lahir : Bagan Siapi-Api / 24 Februari 1996
Program Studi : Ilmu Hukum
Alamat : Jl. Arengka, Gg Handayani.
Judul Skripsi : Pelaksanaan Pemberian Hak Cuti Bagi Karyawan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di PT. Indah Kargo Di Kota Pekanbaru

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

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

Pekanbaru, 06 Desember 2019

Yang menyatakan,




Rahmad Sabri



No. Reg. 297/1/UPM FH UIR 2019

Paper ID. 1231165102 / 30%

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Sertifikat

ORIGINALITAS PENELITIAN
Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

MENYATAKAN BAHWA :

Rahmad Sabri

151010479

Dengan Judul :

Pelaksanaan Pemberian Hak Cuti Bagi Karyawan Berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun
2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada PT Indah Kargo Dikota Pekanbaru

Telah lolos Similarity sebesar maksimal 30%

Pekanbaru, 10 Desember 2019

Wakil Dekan Bidang Akademik
Fakultas Hukum Universitas Islam Riau


Dr. Surtzki Febrianto, S.H., M.H., C.L.A.



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah Dilaksanakan Bimbingan Skripsi Terhadap:

Nama : RAHMAD SABRI
NPM : 151010479
Program Studi : Hukum Perdata
Pembimbing : Prof. Dr. Thamin, S.H., M.H.
Judul Skripsi : Pelaksanaan Pemberian Hak Cuti Bagi Karyawan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pada PT Indah Kargo Di Kota Pekanbaru

Tanggal	Berita Acara Bimbingan	PARAF Pembimbing
04-11-2019	Perbaiki dan sempurnakan a. Perbaiki populasi dan sampel b. Perbaiki daftar wawancara	
14-11-2019	Perbaiki dan sempurnakan a. Perbaiki kembali wawancara b. Tambahkan teori-teori hukum di tinjauan pustaka	
19-11-2019	- Perbaiki dan sempurnakan a. Bab III perbaiki kembali susunannya b. Penulisan sajian data lengkapi dengan aturan-aturan	
16-11-2019	Perbaiki dan sempurnakan a. Sesuaikan populasi dan sampel b. Sesuaikan kembali responden c. Beri penjelasan kesimpulan	

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

17-11-2019	Perbaiki dan sempurnakan a. Kata pengantar b. Abstrak c. Daftar isi	f
27-11-2019	Perbaiki dan sempurnakan Sesuaikan permasalahan kembali dengan pembahasan	f
28-19-2019	Perbaiki dan sempurnakan a. Tambahkan analisa terhadap Sub A & B dalam Bab III b. Lengkapi Daftar pustaka dan Literatur	f
21-09-2019	- Acc Pembimbing dapat dilanjutkan untuk ujian komprehensif	f

Pekanbaru, 06 September 2019

Mengetahui
A.n Dekan

A.n. WD II

Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H., C.L.A
Wakil Dekan I Bidang Akademik

7/2019
/12





UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS HUKUM



KAN
Komite Akreditasi Nasional
FS 671471

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

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

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

PELAKSANAAN PEMBERIAN HAK CUTI BAGI KARYAWAN
BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN PADA PT INDAH KARGO
DI KOTA PEKANBARU

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

RAHMAD SABRI

NPM : 151010479

Telah Di Periksa Dan Di Setujui Oleh Dosen Pembimbing

Pembimbing 1

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

Mengetahui

Dekan,



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

Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 0352/Kpts/FH/2019
TENTANG PENETAPAN PEMBIMBING PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA

DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang
- 1 Bahwa untuk membantu mahasiswa dalam menyusun skripsi yang lebih berkualitas, perlu ditunjuk pembimbing I dan II yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut.
 - 2 Bahwa penetapan dosen sebagai pembimbing I dan II yang ditetapkan dalam surat keputusan ini dipandang mampu dan memenuhi syarat sebagai pembimbing.
- Mengingat
- 1 Undang-Undang Nomor : 20 tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional
 - 2 UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Besar
 - 3 UU Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
 - 4 PP Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
 - 5 Permenristek Dikti Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi
 - 6 Permenristek Dikti Nomor 32 Tahun 2016 Tentang Akreditasi Prodi dan Perguruan Tinggi
 - 7 SK. BAN-PT Nomor 217/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/X/2013
 - 8 Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 - 9 SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 112/UIR/Kpts/2016

Menetapkan

- MEMUTUSKAN**
- 1 Menunjuk
Nama : Prof. Dr. **Thamrin S, S.H., M.Hum**
NIP/NPK : 195409261983031002
Fangkat/Jabatan : Pembina Utama Muda/IV/c
Jabatan Fungsional : Guru Besar
Sebagai : Pembimbing Penulisan Skripsi mahasiswa

Nama : **RAHMAD SABRI**
NPM : 15 101 0479
Jurusan/program studi : Ilmu Hukum / Hukum Perdata
Judul skripsi : **PELAKSANAAN PEMBERIAN HAK CUTI BAGI KARYAWAN BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN PADA PT INDAH KARGO DI KOTA PEKANBARU**
 - 2 Tugas-tugas pembimbing I dan pembimbing II adalah berpedoman kepada SK. Rektor Nomor : 052/UIR/Kpts/1989, tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa fakultas di lingkungan Universitas Islam Riau
 - 3 Kepada yang bersangkutan diberikan honorarium, sesuai dengan ketentuan yang berlaku di lingkungan Universitas Islam Riau.
 - 4 Keputusan ini mulai berlaku semenjak ditetapkan, jika ternyata terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada tanggal : 10 Desember 2019

Dekan,

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

Tembusan : Disampaikan kepada :

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

NOMOR : 391/KPTS/FH-UIR/2019
TENTANG PENETAPAN TIM PENGUJI UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang : 1. Bahwa untuk pelaksanaan ujian komprehensif skripsi mahasiswa perlu di tetapkan tim penguji dalam Surat Keputusan Dekan.
2. Bahwa nama-nama tersebut di bawah ini dipandang mampu dan memenuhi syarat sebagai penguji.

- Mengingat : 1. Undang-undang Nomor : 20 Tahun 2003
2. Undang-undang Nomor : 14 Tahun 2005
3. Peraturan Pemerintah Nomor : 30 Tahun 1990
4. Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional :
a. Nomor : 232/U/2000 c. Nomor : 176/U/2001
b. Nomor : 234/U/2000 d. Nomor : 045/U/2002
5. Surat Keputusan Direktur Jendral Pendidikan Tinggi Nomor : 02.Dikti/Kep/1991
6. Keputusan BAN-PT Nomor : 217/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/X/2013
7. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2009
8. Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau tentang Kurikulum FH Nomor :
a. Nomor : 52/UIR/Kpts/1998 b. Nomor : 55/UIR/Kpts/1989 c. Nomor :
117/UIR/KPTS/2012

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Tim Penguji Komprehensif Skripsi Mahasiswa :
- | | | |
|---------------|---|---|
| N a m a | : | Rahmad Sabri |
| N.P.M. | : | 151010479 |
| Program Studi | : | Ilmu Hukum |
| Judul Skripsi | : | Pelaksanaan Pemberian Hak Cuti Bagi Karyawan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada PT. Indah Kargo Di Kota Pekanbaru |
- Dengan susunan tim penguji terdiri dari
Prof. Dr. Thamrin S, S.H., M.H : Ketua merangkap penguji materi skripsi
Lidia Febrianti, S.H., M.H : Sekretaris merangkap penguji sistematika
Selvi Harvia Santri, S.H., M.H : Anggota merangkap penguji methodologi
Sri Arlina, S.H., M.H : Notulis
2. Laporan hasil ujian serta berita acara ujian telah disampaikan kepada pimpinan fakultas selambat-lambatnya sehari setelah ujian dilaksanakan.
3. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.
- Kutipan** : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat diketahui dan dimaklumi.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal 14 Desember 2019
Dekan,


Dr. Admiral, S.H., M.H
NIK. 080102332

Tembusan disampaikan kepada :

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



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS HUKUM



FS 671471

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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, Nomor : 391 /KPTS/FH-UIR/2019 Tanggal 14 Desember 2019, pada hari ini Rabu, tanggal 18 Desember 2019 telah dilaksanakan Ujian Skripsi Program Studi (S1) Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, atas nama :

Nama : Rahmad Sabri
N P M : 151010479
Program Study : Ilmu Hukum
Judul Skripsi : Pelaksanaan Pemberian Hak Cuti Bagi Karyawan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada PT. Indah Kargo Di Kota Pekanbaru
Tanggal Ujian : 18 Desember 2019
Waktu Ujian : 08.00 - 09.00 WIB
Tempat Ujian : Ruang Sidang Fak. Hukum UIR
IPK :
Predikat Kelulusan :

Dosen Penguji

1. Prof. Dr. Thamrin S, S.H., M.H
2. Lidia Febrianti, S.H., M.H
3. Rahdiansyah, S.H., M.H

Tanda Tangan

1.

2.

3.

4.

Notulen

4. Sri Arlina, S.H., M.H



Pekanbaru, 18 Desember 2019
Dekan Fakultas Hukum UIR

Dr. Admiral, S.H., M.H
NIK. 080102332

ABSTRAK

Hak cuti karyawan di Indonesia diatur dalam Undang-undang (UU) Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Cuti memang fungsinya untuk menyegarkan karyawan dari kepenmnanan bekerja. Tapi itu adalah hak bersyarat. Jadi hanya karyawan yang memenuhi syarat saja yang bisa mengambil cuti. Kenyataan disebutkan bahwa sangat sangat tergantung pada perusahaan. Dalam UU juga disebutkan bahwa pelaksanaan cuti tahunan ditetapkan berdasarkan hasil diskusi antara karyawan dan perusahaan. Dalam prakteknya, banyak perusahaan membuat peraturan sendiri dengan meniadakan cuti tersebut jika pekerja tidak mengambil dalam masa tertentu, misalnya 6 bulan atau satu tahun berjalan.

Bagaimana Pelaksanaan Pemberian Hak Cuti Bagi Karyawan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada PT. Indah Kargo Di Kota Pekanbaru, dan Apa Faktor Penghambat Pelaksanaan Pemberian Hak Cuti Bagi Karyawan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada PT. Indah Kargo Di Kota Pekanbaru.

Penelitian yang hendak penulis lakukan merupakan penelitian dengan jenis, *observational research* atau dikenal dengan penelitian survey.

Sedangkan sifatnya adalah deskriptif. Hasil penelitian Pelaksanaan pemberian hak cuti bagi karyawan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada PT Indah Kargo Di Kota Pekanbaru adalah belum berjalan dengan maksimal, dikarenakan pemberian cuti yang diberikan terhadap karyawan belum sesuai dengan ketentuan Ketenagakerjaan terutama dalam Pasal 79 ayat (2) huruf c, dikarenakan berdasarkan ketentuan hak cuti tahunan diberikan selama 12 hari namun karyawan tidak dapat mengambil keseluruhan cuti tersebut. Faktor Penghambat Pelaksanaan Pemberian Hak Cuti Bagi Karyawan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada PT Indah Kargo Di Kota Pekanbaru adalah dikarenakan perusahaan kekurangan tenaga kerja sehingga perusahaan tidak mau mengambil risiko terhadap pemberian cuti, padatnya jadwal pengiriman sehingga tidak dapat ditinggalkan, tidak ada karyawan lain yang mau menggantikan karyawan yang ingin mengambil cuti.

Kata Kunci: Hak Cuti, Karyawan, dan Indah Kargo.

ABSTRACT

Employee leave rights in Indonesia are regulated in the Manpower Act No. 13 of 2003 on leave functions is to refresh employees from work. But that is a conditional right. So only qualified employees can take time off. The fact stated that it really depends on the company. In the Act also stated that the implementation of annual leave is determined based on the results of discussions between employees and the company. In practice, many companies make their own regulations by removing these leave if workers do not take a certain period, for example 6 months or one year.

How the granting of leave rights for employees based on Law Number 13 of 2003 concerning employment at PT. Indah Cargo in Pekanbaru City, and What are the Obstacles to the Implementation of the Granting of Leave Rights for Employees Based on Law No. 13 of 2003 concerning employment at PT. Beautiful Cargo In Pekanbaru City.

The research that the author wants to do is a type of research, observational research or known as survey research.

While its nature is descriptive. Research results The implementation of granting leave rights for employees based on Act Number 13 of 2003 concerning Employment at PT Indah Kargo in Pekanbaru City is not yet running optimally, because the provision of leave given to employees has not been in accordance with labor provisions, especially in Article 79 paragraph (2) letter c, because based on the provisions of annual leave rights granted for 12 days, but employees can not take the entire leave. Inhibiting the Implementation of Employee Leave Rights Rights Based on Law Number 13 Year 2003 Regarding Employment at PT Indah Kargo in Pekanbaru City is due to the company lacking manpower so that the company does not want to take the risk of granting leave, the tight delivery schedule so that it cannot be abandoned, cannot there is another karawayan that wants to replace employees who want to take time off.

Keywords: Leave Rights, Employees, and Beautiful Cargo.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah S.W.T yang telah memberikan anugrah dan karunia-Nya. Sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pelaksanaan Pemberian Hak Cuti Bagi Karyawan Berdasarkan Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada PT Indah Kargo DiKota Pekanbaru”**.

Dengan selesainya skripsi ini, maka penulis tidak lupa mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, dorongan, motivasi serta bimbingan baik secara moril maupun materil, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini yang dibuat dalam bentuk skripsi. Penulis persembahkan skripsi ini untuk kedua orang tua penulis Ayahanda H.Mansur K, Ibunda Raja Zuraida yang tercinta dan utama dalam hidup penulis. Selain itu dalam kesempatan ini penulis juga ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi. S.H., M.C.L, selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menuntut ilmu di Universitas Islam Riau;
2. Bapak Dr. Admiral S.H., M.H, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah membantu penulis dalam menimba ilmu di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau;
3. Bapak Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H, selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah banyak membantu penulis selama mengikuti perkuliahan di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau;
4. Bapak Dr. Rosyidi Hamzah, S.H., M.H, selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah banyak membantu penulis dalam bidang administrasi perkuliahan;
5. Bapak S. Parman, S.H., M.H, selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah banyak memberikan masukan kepada penulis selama perkuliahan;

6. Ibu Desi Apriani, S.H., M.H, selaku Kepala Departemen Hukum Perdata yang telah meluangkan waktu dan perhatiannya untuk memberikan arahan kepada penulis dan menerima judul skripsi penulis;
7. Bapak Prof. Dr. Thamrin.s SH.,MH, selaku Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan banyak arahan dan bimbingan dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini;
8. Bapak Endang Suparta, SH.,MH selaku Penasehat Akademis yang telah membantu penulis selama menjadi mahasiswa di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau;
9. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang sangat berharga kepada penulis selama menjadi mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Islam Riau;
10. Karyawan dan Karyawati Staf Tata Usaha Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah membantu penulis dengan memberikan pelayanan Administrasi Akademis yang baik;
11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah memberikan bantuan dalam penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman, oleh karena itu penulis mengharapkan adanya kritikan dan saran yang membangun untuk kesempurnaan penelitian ini. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi semua pihak yang membutuhkan.

Pekanbaru,19 November2019

Penulis

Rahmad Sabri

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI.....	ii
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
PERNYATAAN BAHWA SKRIPSI TIDAK PLAGIAT.....	iv
SK PENUNJUKAN PEMBIMBING.....	v
SK PENETAPAN DOSEN PENGUJI UJIAN SKRIPSI.....	vi
BERITA ACARA UJIAN MEJA HIJAU.....	viii
ABSTRAK.....	xi
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	7
C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian	7
D. Tinjauan Pustaka	8
E. Konsep Operasional	14
F. Metode Penelitian	15
BAB II : TINJAUAN UMUM	20
A. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan	20
B. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja	31
C. Tinjauan Umum Tentang Hak Cuti	38

D. Tinjauan Umum Tentang Di PT. Indah Kargo Di Kota Pekanbaru	41
--	----

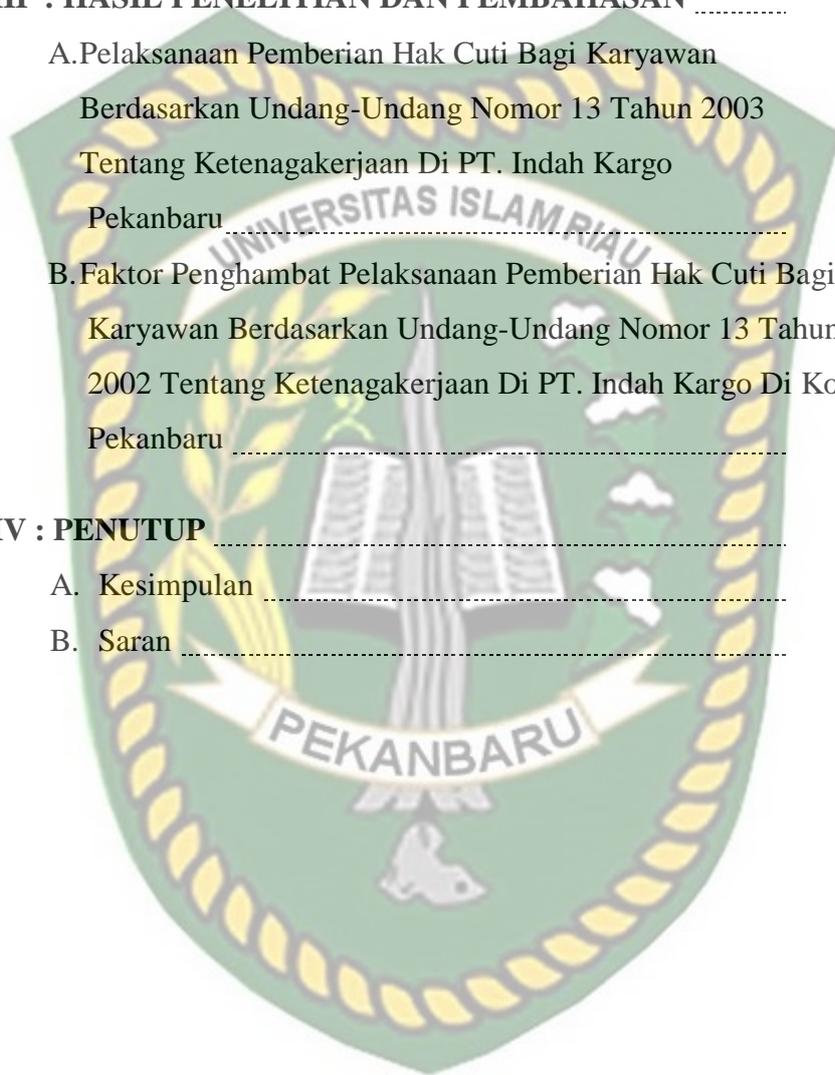
BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 43

A. Pelaksanaan Pemberian Hak Cuti Bagi Karyawan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di PT. Indah Kargo Pekanbaru	43
---	----

B. Faktor Penghambat Pelaksanaan Pemberian Hak Cuti Bagi Karyawan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2002 Tentang Ketenagakerjaan Di PT. Indah Kargo Di Kota Pekanbaru	60
---	----

BAB IV : PENUTUP 74

A. Kesimpulan	74
B. Saran	75



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perwujudan dari adanya pembangunan nasional yaitu dengan adanya kebijakan dalam ketenagakerjaan. Salah satu perwujudannya ialah dalam bidang ketenagakerjaan, dimana suatu pembangunan dibutuhkan untuk memberikan kedudukan terhadap seseorang. Untuk meningkatkan kualitas dari ketenagakerjaan maka sangatlah dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki keahlian. Dimana bertujuan untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja. (Wijayanti, 2015: 6)

Pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pembangunan ini dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata baik materiil maupun sprituil. (Thamrin.S, 2018: 11)

Pada hakikatnya suatu kegiatan bisnis memiliki tujuan yang tidak lain untuk menerima atau membentuk suatu keuangan yang berkesinambungan. Dimana maksudnya antara lain yaitu perusahaan membutuhkan tenaga kerja untuk menghasilkan sejumlah uang, sedangkan tenaga kerja melakukan pekerjaan untuk mendapatkan uang sebagai pemenuhan kebutuhan pokok hidupnya. Sehingga

guna mencapai hal tersebut maka untuk menjalankan kegiatan harus dilakukan dengan banyak caranya, diantaranya memperbesar market perusahaan serta memperbaiki setiap layanan dengan mengefisienkan pengeluaran.

Pada masa sekarang banyak perusahaan yang memberikan layanan jasa. Seperti halnya dalam jasa pengangkutan dan pengiriman barang di kota Pekanbaru yaitu PT Indah Cargo. Sekian lama menjalankan usahanya PT Indah Cargo Pekanbaru berusaha memberikan pelayanan dibidang jasa pengiriman barang hampir keseluruh pelosok negri dengan berbagai macam model pengiriman. Pengiriman tersebut menggunakan bergan model transportasi baik itu kendaraan yang menggunkan jalur darat, jalur laut maupun udara, Sehingga untuk menjalankan aktifitas tersebut maka PT. Indah Cargo Pekanbaru membutuhkan pekerja untuk menjalankan kegiatannya tesebut. Hal inidisebabkan tanpa adanya tenaga kerja maka setiap perusahaan yang ada di Indonesia pada umumnya tidak akan bias berkembang dan maju. Begitu pentingnya tenaga kerja bagi perusahaan maka sudah selayaknya setiap pengusaha memberikan sebagaimana hak yang wajib diterima bagi setiap pekerja.

Seubungan dengan hal tersebut maka pada dasarnya perusahaan tidak bisa menjalankan kegiatannya tanpada adanya pekerja, meskipun perusahaan telah memiliki finansial yang memadai serta sarana dan prasarana yang cangguh sekalipun. Jadi dapat dikatakan bahwa meskipun pekerja sebagai sumber daya yang memiliki peran penting dalam perusahaan tetapi harus tetap menjalankan pekerjaannya sebagaimana aturan yang telah ada.

Indonesia adalah Negara yang sedang berkembang, yang tentunya perkembangan perekonomiannya juga masih membutuhkan peningkatan dalam sistem perekonomian yang berlaku di Indonesia. Salah satu penggerak roda perekonomian adalah tenaga kerja. Sejak Negara ini didirikan, bangsa Indonesia telah menyadari bahwa pekerjaan merupakan kebutuhan asasi warga Negara sebagaimana diamanatkan dalam “Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 yang menyatakan : tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. (Sutedi, 2009: 1)

Pada kehidupan setiap manusia hal yang paling penting dimiliki adalah suatu pekerjaan. Dimana pekerjaan tersebut dibutuhkan sebagai bentuk pemenuhan kehidupannya, dengan melakukan pekerjaan maka setiap orang akan menghasilkan keuangan yang dapat memenuhi segala kebutuhan hidup. Pekerjaan merupakan wujud dari hak dan kewajiban yang harus dipenuhi bagi orang lainnya.

Bekerja dengan orang lain didasarkan adanya perjanjian kerja. Dimana perjanjian tersebut merupakan sebagai bentuk kesepakatan untuk menerima perintah dan melakukan perintah kepada seseorang dalam menjalankan atau memenuhi setiap kegiatan yang ada pada suatu perusahaan. Sehingga dari adanya janji yang diikatkan pada intinya memiliki hubungan dimasing-masing pihak. (Husni, 2005: 55) Berdasarkan “Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” mengatur bahwa “hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”. Konsekuensi pemikiran yang logis untuk dipertahankan bagi setiap pengusaha yaitu perusahaan tidak akan

bias menjalankan kegiatannya tanpada adanya kedudukan seorang pekerja. Oleh karena itu diperlukan adanya suatu bentuk pemenuhan kepentingan dari pekerja. Dikarenakan pemenuhan tersebut dibutuhkan oleh pekerja sebagai bentuk istirahat dan balas jasa atas setiap tindakannya di perusahaan. (Prinst, 2000: 55)

Berikut dapat penulis paparkan tenaga kerja atau karyawan PT. Indah Kargo Di Kota Pekanbaru yaitu:

Tabel 1.1
Tenaga Kerja Atau Karyawan PT. Indah Kargo Di Kota Pekanbaru

No.	Bagian Jabatan	Jumlah
1	Kepala Cabang	1
2	Kepala Operasional	1
3	Keuangan	2
4	ADM	24
5	Personalia	15
6	Bagian louding gudang	24
7	Kurir	70
Jumlah Keseluruhan		137

Sumber: Personalia PT. Indah Kargo Di Kota Pekanbaru, 2019

Jadi berdasarkan keterangan tabel tersebut maka diketahui keseluruhan tenaga kerja yang ada pada PT. Indah Cargo Kota Pekanbaru yaitu sebanyak 137 orang. Dimana karyawan tersebutlah yang membantu dalam operasional jasa pengiriman barang. Untuk memberikan motivasi semangat kerja PT. Indah Cargo Kota memberikan insentif pekerjaan yaitu antara lain:

1. Komisi.

Yang bertujuan untuk sebagai penghargaan atas setiap jasanya dalam pekerjaan.

2. Lembur

Dimaksudkan untuk menambah waktu kerja diluar waktu yang telah ditetapkan, dengan bentuk adanya tambakan keuangan.

3. Bonus portarget

Diberikan kepada pekerja yang memenuhi target dan yang melampaui target. Atas hal tersebut perusahaan akan memberikan insentif..

4. Bonus kehadiran

Dimaksudkan agar setiap peekrja dapat dating tepat apda waktunya, sehingga pekerja tersebut menggunakan waktu yang efektif melakukan pekerjaan.

Tetapi terhadap insentif yang telah diberikan oleh PT. Indah Cargo Kota tidak ada memberikan cuti tahunan kepada para pekerjaannya. Padahal Bagi seorang karyawan kantor, cuti adalah hak. Lebih dari itu, cuti adalah kegembiraan untuk sejenak lepas dari kepenatan kerja. Hak cuti karyawan di Indonesia diatur dalam Undang-Undang (UU) Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003. Dalam Undang-Undang itu, telah diatur tujuh hak cuti karyawan yakni “cuti tahunan, cuti besar, cuti bersama, cuti hamil, cuti sakit, cuti penting dan cuti berbayar”.

Cuti memang fungsinya untuk menyegarkan karyawan dari kepenatan kerja. Tapi itu adalah hak bersyarat, jadi hanya karyawan yang memenuhi syarat saja yang bisa ambil cuti. Pada faktanya cuti tahunan meskipun diatur berdasarkan kebijakan namun tetap yang memiliki kekuasaan ialah perusahaan. Dalam prakteknya, banyak pengusaha membuat peraturan sendiri dengan meniadakan cuti tersebut jika pekerja tidak mengambilnya dalam masa tertentu, misalnya 6 bulan atau satu tahun berjalan. (Darmayana, 2017: 1)

Pasal 79 ayat (2) huruf c UUK menyatakan bahwa:

“Cuti tahunan, sekurang kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.”

Berdasarkan ketentuan tersebut, pengusaha wajib memberikan waktu cuti tahunan kepada pekerja setelah pekerja yang bersangkutan bekerja selama 12 bulan (satu tahun) secara terus menerus. Hak cuti tahunan pekerja itu timbul setelah pekerja bekerja selama 12 bulan secara terus menerus. Maka pada bulan ke-13 seorang pekerja sudah dapat menikmati hak cuti tahunannya. Sehingga dari ketentuan tersebut maka cuti karyawan masih belum dapat dirasakan oleh para pekerja PT. Indah Kargo Di Kota Pekanbaru, dikarenakan para pekerja telah mendapatkan insentif libur, sehingga cuti tersebut tidak diberikan. Dilandaskan dengan hal-hal yang sudah penulis sampaikan maka judul penelitiannya, **“Pelaksanaan Pemberian Hak Cuti Bagi Karyawan Berdasarkan Undang-**

Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pada PT. Indah Kargo Di Kota Pekanbaru”.

B. Perumusan Masalah

Untuk melanjutkan sebuah penelitian, maka penulis selain memaparkan fenomena yang terjadi, maka penulis juga merumuskan dan menetapkan permasalahannya, antara lain:

1. Bagaimana Pelaksanaan Pemberian Hak Cuti Bagi Karyawan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada PT. Indah Kargo Di Kota Pekanbaru?
2. Apa Faktor Penghambat Pelaksanaan Pemberian Hak Cuti Bagi Karyawan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada PT. Indah Kargo Di Kota Pekanbaru?

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sebagaimana permasalahan, maka telah ditetapkan yang hendak diharapkan oleh penulis, yakni:

1. Guna Mengetahui Pelaksanaan Pemberian Hak Cuti Bagi Karyawan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada PT. Indah Kargo Di Kota Pekanbaru.

2. Guna mengetahui Faktor Penghambat Pelaksanaan Pemberian Hak Cuti Bagi Karyawan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada PT. Indah Kargo Di Kota Pekanbaru.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan pada intinya diharapkan untuk:

1. Untuk bisa dijadikan sebagai instrument pengembangan pemikiran bagi bagi penulis maupun bagi pihak lain untuk memahami Pemberian Hak Cuti Bagi Karyawan.
2. Sebagai sumbangsih pemikiran kepada almamater dimana tempat penulis menggali atau menimba ilmu dan menjadi tambahan referensi buku perpustakaan di Universitas Islam Riau.

D. Tinjauan Pustaka

1. Negara Hukum

Pada dasarnya teori yang ada bertujuan untuk memberikan suatu pencerahan dari suatu keadaan. Teori banyak digunakan untuk pemahaman maupun dijadikan sebagai pandangan kehidupan. Serta banyak juga teori yang tidak dapat digunakan sehingga dari maksud tersebut maka penulis memaparkan teori-teori yang dapat membantu penulis untuk memecahkan permasalahan, dimana teori tersebut antara lain:

Menurut Hans Kelsen menyebutkan dasar dari teori hukum antara lain, yaitu:

1. “Dilihat dari tujuan teori hukum, seperti setiap ilmu pengetahuan adalah untuk mengurangi kekacauan dan kemajemukan menjadi kesatuan.
2. Teori hukum adalah ilmu pengetahuan mengenai hukum yang berlaku, bukan mengenai hukum yang sebenarnya.
3. Hukum adalah ilmu pengetahuan normatif, bukan ilmu alam.
4. Teori hukum sebagai teori norma-norma tidak ada hubungannya dengan daya kerja norma-norma hukum.
5. Teori hukum adalah formal, suatu teori cara menata, mengubah isi dengan cara khusus. Hubungan antara teori hukum dan sistem yang khas dari hukum positif ialah hubungan apa yang mungkin dengan hukum yang nyata”. (Koentjaraningrat, 1997)

Indonesia sebagai negara hukum, maka secara teori hukum tujuannya ialah meletakkan setinggi mungkin hukum sebagai jamina yang menyediakan kepastian terhadap rakyat, dan memastikan kepentingan umum, Pada dasarnya tujuan negara adalah melaksanakan ketenangan yang beracuan apa aturan-aturan yang ada kepada, segala kekuasaan alat-alat pemerintahannya berdasarkan hukum, semua orang tanpa kecuali harus tunduk dan taat kepada hukum. (Thamrin.S, 2017: 23)

2. Perlindungan Hukum

Upaya untuk melakukan pengayoman kepada setiap manusia oleh pemangku kekuasaan maka dapat dikatakan sebagai suatu perlindungan hukum. Mengayomi bukanlah hal untuk menguasainya melainkan untuk memberikan jaminan terhadap haknya seseorang. Perlindungan hukum dapat diberikan kepada setiap manusia yang membutuhkannya tanpa terkecuali. Jadi dapat dikatakan bahwa yang memberikan perlindungan tersebut adalah seseorang yang memiliki kekuasaan untuk hal tersebut. (Departemen Pendidikan dan Kebudayaan 1999: 360)

Perlindungan hukum menurut Philipus, yakni: selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Perlindungan hukum mempunyai makna sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, ditujukan kepada perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut ke dalam sebuah hak hukum.” (Harjono 2008: 1).

3. Teori Keadilan Hukum

Keadilan bisa diartikan sebagai kata adil. Dimana adil tersebut berisikan adanya keseimbangan atas suatu kewenangan.. (Departemen Pendidikan Nasional, 2005: 517) Aristoteles menyatakan untuk melihat suatu keadaan memiliki nilai

kadilan atau tidaknya maka dapat diketahui dari adanya tindakan yang akan dilakukan sesuai atau tidaknya menurut ketentuan. Adil acap kali dianggap sebagai sebuah sikap hukum yang mengakibatkan orang berharap terhadap keadilan bisa menekan ketidakadilan.

Pada intinya Mochtar KusumaAtmaja, menyebutkan kepastian hukum merupakan jalan untuk mendapatkan suatu ketertiban dalam kehidupan bermasyarakat. Sehingga kepastian hukum harus dijalankan secara optimal, dikarenakan tanpa adanya hal tersebut maka ketertiban tidak akan terwujud. Menurut Satjipto Rahardjo yang pada intinya menyatakan bahwasanya untuk mewujudkan suatu Negara hukum maka sangat diperlukan ketentuan yang mengatur serta masyarakat yang mematuhi aturan yang berlaku pada Negara. Dengan kata lain perwujudannya harus dijalankan dengan suatu proses dimana setiap aturan yang dibuat oleh pemerintah yang dijadikan sebagai kebijakan yang mengatur harus dapat memberikan suatu kepastian hukum menyeluruh kepada setiap manusia. Sehingga jika hal tersebut terpenuhi maka Negara hukum yang merupakan dasar pandangan Negara Indonesia dapat tercipta dan terwujud.

4. Cuti Tahunan Dalam Ketenagakerjaan

Hingga sekarang tidak ada acuan mengenai peraturan tenaga kerja. Akan tetapi secara umum dapat dirumuskan, bahwa hukum ketenagakerjaan itu adalah sekumpulan peraturan yang mengatur hubungan hukum antara pekerja atau organisasi pekerja dengan majikan atau pengusaha atau organisasi majikan dan pemerintah, termasuk didalamnya adalah proses-proses dan keputusan-keputusan

yang dikeluarkan untuk merealisasikan hubungan tersebut menjadi kenyataan. Dari rumusan tersebut dapat ditarik suatu kesimpulan, bahwa hukum ketenagakerjaan itu adalah suatu himpunan peraturan yang mengatur hubungan hukum antara pekerja, majikan atau pengusaha, organisasi pekerja, organisasi pengusaha, dan pemerintah. (Prinst, 2000: 1)

Masalah ketenagakerjaan mengandung dimensi ekonomis, sosial kesejahteraan dan sosial politik. Dari segi dimensi ekonomis, pembangunan ketenagakerjaan mencakup penyediaan tenaga-tenaga ahli dan terampil sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Untuk itu dibangun sistem pelatihan kerja, sistem informasi pasar kerja dan sistem antarkerja, baik secara lokal dan antar daerah maupun ke luar negeri. Masalah ketenagakerjaan juga mencakup masalah pengupahan dan jaminan sosial, penetapan upah minimum, syarat-syarat kerja, perlindungan kerja, penyelesaian perselisihan, kebebasan berserikat dan hubungan industrial, serta hubungan dan kerja sama internasional. (Sutedi, 2009: 6)

Ketenagakerjaan di Indonesia sangat erat kaitannya dengan penegakan supremasi hukum hal ini sangat penting sekali karena berdampak pada keberlangsungan hidup sosial di negara Indonesia. Ketenagakerjaan dan supremasi hukum berkaitan erat juga dengan pembangunan di Indonesia yaitu pembangunan dibidang sosial ketenagakerjaan dan pembangunan dibidang hukum.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan perlindungan bagi pekerja guna menjamin hak-hak dasar pekerja serta buruh untuk menjamin keselamatan dan kesehatan dalam menjalankan pekerjaannya. Pada dasarnya tujuan pemberian perlindungan terhadap pekerja bertujuan agar system

ketenagakerjaan dapat berjalan dengan baik. Untuk itu pengusaha ataupun instansi yang mempekerjakan tenaga kerja atau buruh harus melakukan ketentuan sebagaimana yang telah diatur perlindungan pekerja.

Ikatan kerja timbul setelah terjadinya pengikatan yang sah menurut hukum. Hal tersebut akan memberikan hasil akhir sebagai karyawan demi mendapatkan gaji. (Febrianti, 2017: 87) Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha, yaitu suatu perjanjian kerja di mana pihak pertama, pekerja, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, pengusaha, yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan pekerja itu dengan membayar upah. “Pada pihak lainnya” mengandung arti bahwa pihak pekerja dalam melakukan pekerjaan itu berada di bawah pimpinan pihak perusahaan. Dalam sebuah perjanjian kerja kesepakatan itu dibuat oleh kedua pihak seharusnya dilakukan secara tertulis. Hal ini bermakna guna melindungi hak serta kewajiban dari kedua belah pihak. (Toha, 1991: 9)

Cuti dapat diartikan sebagai bagian dari istirahat. Sehingga istirahat menjadi bagian dari haknya pekerja dalam melakukan pekerjaan. Kata Cuti berasal dari bahasa Hindi “*chutti*” atau *perlop* (verlop) dari bahasa Belanda yang artinya ketidakhadiran secara sementara atau tertentu karena suatu alasan yang mendapat keterangan dari pihak-pihak terkait. Dengan tujuan untuk menjaga kesehatan jasmani dan rohani para karyawannya.

Ketentuan “Pasal 79 ayat (2) huruf c Undang-Undang Ketenagakerjaan maka cuti tahunan diberikan kepada pekerja/buruh selama 12 hari kerja setelah yang bersangkutan telah bekerja selama 12 bulan secara terus-menerus”. Istirahat

yang dimaksud dengan persetujuan dari pihak pengusaha. Ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah saat mengajukan cuti, pekerjaan sedang padat atau tidak. Jika pekerjaan sedang padat dan tertumpuk maka perusahaan akan memberikan kebijakan untuk melakukan penundaan pemberian cuti yang diajukan kemudian pengusaha harus memberikan ganti rugi.

E. Konsep Operasional

Sebagai dasar pembatas dalam penelitian, maka penulis memaparkan istilah agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam mengartikan maksud judul penelitian, yaitu:

Pelaksanaan adalah proses cara perbuatan melaksanakan (rancangan, keputusan, dan sebagainya). (Tim Redaksi Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa, 2008: 774)

“Cuti adalah istirahat tahunan yang harus diambil oleh pekerja setelah bekerja selama 12 bulan berturut-turut”.

“Karyawan/Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan)”.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian yang hendak penulis lakukan merupakan penelitian dengan jenis, *observational research* atau dikenal dengan penelitian survey. Penelitian ini dilakukan secara langsung ke tempat yang dijadikan objek permasalahan dalam penelitian dengan mempergunakan wawancara dan kuesioner sebagai alat dari pengumpul data. (Syafrialdi, 2017: 14)

Kemudian penulis juga menggunakan sifat dari penelitian yaitu berupa deskriptif, yaitu penulis mencoba memberikan gambaran secara rinci tentang tentang Pelaksanaan Pemberian Hak Cuti Bagi Karyawan Di PT. Indah Kargo Di Kota Pekanbaru Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. (Soekanto, Pengantar Penelitian Hukum, 2004: 10)

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan Di PT. Indah Kargo Di Kota Pekanbaru, dengan alasan bahwa masih ada indikasi tidak berjalanya penerimaan hak cuti tahunan yang diterima oleh karyawan di PT. Indah Kargo Di Kota Pekanbaru dikarenakan waktu cuti tersebut didasarkan kepada ketentuan perusahaan.

3. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan bagian dari himpunan yang dijadikan subej penelitian. (Sunggono, 2005: 118) Sampel adalah himpunan bagian atau sebagian dari populasi yang dapat mewakili keseluruhan objek penelitian untuk mempermudah peneliti dalam menentukan penelitian. (Sunggono, 2005: 119) Responden adalah

pihak yang dapat menjadi subjek peneliti untuk mendapatkan data pada waktu melakukan penelitian dilapangan.

Berikut dapat diketahui populasi dan sampel yang dijadikan subjek penelitian adalah:

1. Kepala Bagian PT. Indah Kargo Di Kota Pekanbaru
2. Pekerja di PT. Indah Kargo Di Kota Pekanbaru sebanyak 137 orang

Maka yang menjadi populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel I.1
Populasi dan Sampel

No	Jenis Populasi	Subjek		Keterangan
		Populasi	Sampel	
1.	Kepala Bagian PT. Indah Kargo Di Kota Pekanbaru	1	1	100%
2.	Pekerja di PT. Indah Kargo Di Kota Pekanbaru	137	27	20%
Jumlah		138 Orang	28 Orang	-

Sumber: Data Lapangan, 2019

Adapun metode penarikan sampel di penelitian ini dilaksanakan dengan cara mengutip setiap unsur populasi dan sampel secara keseluruhan dengan menggunakan metode sensus kepada Kepala Bagian PT. Indah Kargo Di Kota Pekanbaru karena populasinya kecil, sehingga memungkinkan penulis menggunakan populasi secara keseluruhan sebagai responden.

Sedangkan untuk Pekerja di PT. Indah Kargo Di Kota Pekanbaru, penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *purposive sampling* yaitu dengan cara mengambil subjek yang didasarkan pada tujuan tertentu, dengan ciri-ciri seperti keterbatasan waktu, tenaga, dan biaya sehingga tidak dapat mengambil sampel yang besar jumlahnya dan jauh letaknya serta dengan alasan mereka memiliki sifat dan karakter yang homogen.

4. Sumber Data

Untuk membantu pelaksanaan penyelesaian sebuah penelitian, penulis mempergunakan 2 macam data yaitu:

1. Data Primer, merupakan salah satu data utama dalam penelitian dengan menggunakan wawancara untuk memperoleh jawaban permasalahan mengenai:
 - a. Pelaksanaan Pemberian Hak Cuti Untuk pekerja Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di PT Indah Kargo Di Kota Pekanbaru
 - b. Faktor Penghambat Pelaksanaan Pemberian Hak Cuti Untuk Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di PT Indah Kargo Di Kota Pekanbaru.
2. Data Sekunder merupakan sebagai data pendukung yang membantu membandingkan data primer dengan berbagai teori dari buku panduan yang berupa:
 - a. Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945

- b. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- c. Sumber-sumber pendukung lain baik dalam bentuk tulisan atau laporan yang telah disusun dalam daftar maupun yang telah dibukukan yang ada kaitanya dengan penelitian ini.

5. Alat Pengumpul Data

Untuk menemukan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka alat pengumpul data yang dipergunakan adalah

- a. Wawancara dengan mengadakan tanya jawab secara langsung peneliti lakukan guna mendapatkan informasi dan penjelasan berkenaan dengan permasalahan yang diteliti berdasarkan pertanyaan yang telah dipersiapkan sebelumnya.

- b. Kuesioner

Kuesioner merupakan alat pengumpul data yang mana berupa pertanyaan yang diajukan oleh penulis guna mendapatkan jawaban serta informasi yang digunakan oleh penulis.

6. Analisis Data

Setelah data yang penulis peroleh wawancara dengan kuesioner, lalu penulis olah data tersebut dengan cara menguraikan dalam bentuk rangkaian kalimat yang jelas dan rinci, kemudian dilakukan pembahasan dengan memperhatikan teori-teori hukum, undang-undang, dan membandingkannya dengan pendapat para ahli.

7. Penarikan Kesimpulan

Setelah dibandingkan, penulis menarik kesimpulan secara induktif yaitu mengambil kesimpulan dari hal-hal yang bersifat khusus mengenai Pelaksanaan Pemberian Hak Cuti Bagi Karyawan Di PT. Indah Kargo Di Kota Pekanbaru kepada hal-hal yang bersifat umum sebagaimana yang diatur dalam peraturan perundang-undangan dan teori-teori hukum.



BAB II

TINJAUAN UMUM

A. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan

1. Sejarah Ketenagakerjaan Di Indonesia

a. Zaman Perbudakan

Pada zaman perbudakan di Indonesia, ada sejumlah pekerja yang dipekerjakan secara tidak layak, mereka itu adalah para budak. Budak tersebut hanya disuruh melakukan pekerjaan dan tidak mengetahui apa saja bentuk hasilnya yang akan diterima. Dimana mereka disuruh bekerja saja tanpa mendapatkan hak sebagaimana mestinya. Sehingga tenaga kerja berada pada tekanan dan paksaan yang tidak berprikemanusiaan. Hanya pemilik budak yang mempunyai segala hak. Para budak mendapatkan pemeliharaan bukan pengasuhan, yaitu kepada para budak diberikan pemondokan dan makan, bukan sebagai kewajiban (karena tidak ada aturannya yang menetapkan keharusan demikian), namun lebih cenderung sebagai kebijaksanaan yang ditujukan agar tidak kehilangan para budak. (Soepomo, 1999: 14)

Pemerintah Hindia Belanda saat itu (Tahun 1817), mengetahui adanya perbudakan ini, namun bukannya melarang, tetapi memberikan sanksi untuk tidak mendatangkan budak dari luar Jawa, yang berarti hanya membatasi bertambahnya budak kecuali karena kelahiran.

Mengenai hal ini tidak mengubah hubungan antara budak dengan majikan. Pada tahun 1819 dikeluarkan regulasi mengenai pencatatan pekerja paksa. Pada tahun 1820 diatur mengenai iuran atas hak atas pekerja. Pada tahun 1829 dikeluarkan peraturan tentang aturan tentang keharusan mendaftarkan anak dari para budak. Pada tahun 1834 dibuatlah aturan tentang penggantian nama para budak. Dan baru pada tahun 1848 dibuatlah peraturan tentang pembebasan perbudakan bagi pelaut. (Soepomo, 1999: 5)

b. Pekerjaan Rodi

Selain bentuk kerja perbudakan, sejak dahulu anggota suku atau warga desa diharuskan bekerja bagi kehendak seluruh pekerja untuk memenuhi suatu perkumpulan. Yang intinya ada kerajaannya, dilaksanakan suatu kewajiban untuk memenuhi kebutuhan raja dan untuk kebutuhan kerajaan. Penetapan pekerja semula adalah pekerja gotong royong, yang intinya suatu kondisi yaitu bermacam alasan kemudian dipekerjakan tanpa adanya upah bagi mereka. (Soepomo, 1999: 16)

Pada masa dahulu pekerja hanya dikenal sebagai budak, dimana mereka bekerja atas perintah raja untuk menghasilkan sesuatu hal demi kemakmuran raja dan anggota keluarganya. Sehingga tidak ada penghoratan terhadap budak tersebut.. VOC memanfaatkan kerja rodi untuk kepentingan VOC, seperti untuk mendirikan benteng, gudang-gudang, pabrik, jalan, angkutan barang dan lain-lainnya. Hendrik Williem Daendels memanfaatkan kerja rodi untuk membangun jalan Anyer-Panarukan di pantai utara jawa (Pantura). Penduduk yang beekrja rodi banyak yang meninggal dunia. Kerja rodi ini pada tahun 1813, dinyatakan

dilarang oleh Sir Thomas Stamford Raffles, namun dia tidak sempat melaksanakan penghapusan tersebut. Setelah Belanda kembali memerintah Indonesia (1816), kerja rodi dihidupkan kembali untuk kepentingan Gubernur.

c. Poenale Sanctie

Sebenarnya pekerjaan perburuhan biasa, dimana pekerjaan dilakukan oleh buruh untuk dan dibawah pimpinan seorang majikan dengan imbalan berupa upah, telah diatur oleh gubernemen pada tahun 1819, namun tidak berjalan dengan lancar. Dalam peraturan tahun 1819, mengharuskan semua perjanjian kerja didaftar oleh residen. Sebelum didaftar, para residen ini harus menyelidiki apakah pada waktu perjanjian kerja itu dibuat tidak dilakukan paksaan dan apakah syarat-syarat kerjanya cukup layak.

Pada tahun 1838 peraturan itu ditarik kembali dan diganti dengan yang baru dengan maksud untuk mempermudah gubernemen sebagai pengusaha perkebunan dalam mendapatkan buruh yang diperlukan. Gubernur sebagai pengusaha boleh mengadakan perjanjian kerja dengan kepala desa untuk mendapatkan buruh. Perjanjian kerja ini harus didaftarkan dan hanya berlaku untuk paling lama lima tahun. Dalam perjanjian kerja ini dimuat tentang besarnya upah, makan, dan perumahan serta macam pekerjaan yang harus dilakukan. Dalam perjanjian kerja tersebut harus diperhitungkan masa untuk mengolah sawah dan pekerjaan lain. Kemudian pada tahun 1863 peraturan tahun 1838 diubah dimana perjanjian dengan kepala desa tidak dibolehkan lagi. (Soepomo, 1999: 20)

2. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan merupakan lingkup dari adanya kebijakan yang dibuat oleh pemerintah untuk mengatasi permasalahan mengenai tenaga kerja. Hukum dijadikan sandaran memberikan perlindungan kepada setiap orang, sehingga jika dikaitkan dengan maksud ketenagakerjaan maka hukum disini ialah aturan yang mengatur segala sesuatu tentang tenaga kerja, serta penguasaha. Hukum ketenagakerjaan memberikan aturan khusus kepada setiap orang yang melakukan pekerjaan, sehingga aturan tersebut harus dihormati dan dipatuhi agar dapat memberikan kepastian.

Pengertian mengenai ketenagakerjaan hingga saat ini telah banyak mengalami perubahan, dikarenakan semenjak Indonesia merdeka maka pekerja sudah ada aturan yang mengatur secara sistematis. Perubahan tersebut disebabkan oleh karena adanya pergeseran keberadaan suatu Negara. Tetapi meskipun sudah ada perubahan ataupun perkembangan namun belum ada suatu pengertian yang jelas mengenai ketenagakerjaan.

Tetapi secara konsep maka dapat diartikan bahwasanya hukum ketenagakerjaan merupakan sekumpulan dari aturan yang mengatur hubungan hukum antara yang mempekerjakan dengan yang melakukan pekerjaan. Sehingga dari hubungan tersebut menimbulkan suatu akibat hukum. Sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap kumpulan dari aturan yang mengatur sebab dan akibat diantara para pihak untuk menjalankan pekerjaan. (Prinst, 1994: 1)

Sesungguhnya setiap norma yang berlaku di masyarakat dapat menjadi suatu aturan yang dilaksanakan dan dipatuhi tetapi dengan kata lain norma tersebut merupakan bagian dari ketentuan hukum. Dimana hukum pada dasarnya merupakan bagian dari norma yang harus dilaksanakan oleh pemegang. Seperti halnya aturan hukum, maka norma juga memiliki dua bentuk yaitu secara tertulis maupun secara tidak tertulis. Norma dalam sandaran ketenagakerjaan merupakan suatu aturan yang dapat mengayomi seluruh pekerja beserta penguasanya. Dalam lingkup tenaga kerja maka seseorang yang melakukan pekerjaan sudah selayaknya menyepati secara tertulis, agar dapat memberikan suatu perlindungan.

Sebelum dikenal dengan Hukum ketenagakerjaan maka pada masa dahulu disebut sebagai hukum perburuhan. “Menurut Moleenar, bahwa hukum ketenagakerjaan adalah sebagian dari hukum yang berlaku pada pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dengan pengusaha”. Sedangkan menurut Menurut G.Lavenbach, mengatakan hukum dari ketenagakerjaan merupakan hukum yang bersinggungan terhadap ikatan, yang mana pekerjaan tersebut, didasarkan pada naungandan seorang pengusaha dengan pekerja dalam menjalankan kegiatan suatu pekerjaan.

Sedangkan N.E.H. Van Esveld berpendapat dengan menyatakan bahwasanya hukum ketenagakerjaan hubungan yang mengikat pekerjaan dengan pimpinan untuk melaksanakan tanggungjawabnya sebagai pekerja dan sebagai pengusaha. Sehingga dapat dikatakan dari pengertian dan maksud yang dituju oleh para ahli tersebut adalah merupakan hubungan hukum, yang didasarkan ekapda

adanya ikatan, menjalankan suatu pekerjaan. Semua hal tersebut pada dasarnya ialah untuk memenuhi kebutuhan masing-masing.

Didalam prosesnya pekerjaan memiliki beberapa hal yang menjadi aspek penunjang dalam sebuah pekerjaan yang meski aspek itu tidak memberikan keuntungan langsung bagi perusahaan secara materi, akan tetapi menjadikan kualitas pekerjaan menjadi lebih baik, aspek-aspek itu seperti memberikan cuti tanpa adanya kesulitan dalam permohonan cuti tersebut dan juga seperti pelatihan kerja secara berkala guna dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas para pekerja tersebut.

Dengan adanya hal-hal yang membuat pekerja menjadi lebih baik kualitasnya tentu perusahaan bisa mendapatkan keuntungan jangka panjang yang mereka dapat dari para pekerja yang kemampuan dan mental kerjanya terjaga dan juga tidak mudah mengalami stress yang sering terjadi akibat ketatnya jam kerja tanpa ada waktu cuti atau istirahat kerja yang memadai maka dari hal-hal yang bisa membuat mental pekerja jadi lebih baik harus selalu dilakukan agar pekerja bisa memberikan hasil yang terbaik.

Pada dasarnya kenyamanan karyawam dalam proses kerja merupakan hal yang harus diperhatikan secara baik oleh perusahaan, sehingga apabila kenyamanan dalam bekerja telah didapatkan oleh karyawan perusahaanpun akan menerima dampak positifnya, sehingga tujuan dari didirikannya perusahaan untuk memajukan ekonomi baik ekonomi pekerja maupun pengusaha dapat terelisasikan tanpa adanya hak-hak yang tidak terpenuhi.

Bekerja merupakan suatu wujud dari pada pemenuhan kebutuhan, itu dikarenakan manusia sebagai makhluk sosial yang mempunyai akal dan pikiran yang melebihi makhluk lain dan memiliki berbagai kebutuhan. Untuk terpenuhnya kebutuhan harus melakukan usaha dan bekerja, kebebasan berusaha untuk menghasilkan pendapatan dalam pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari merupakan hak seseorang. Hal tersebut berdasarkan ketentuan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 Pasal 27 ayat(1) dan (2) yang menyatakan:

1. “Segala warga negara bersamaan kedudukan di dalam hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya.
2. Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak”.

Pernyataan diatas, menyatakan “Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang danatau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Pengertiannya “pekerja/buruh menurut Pasal 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

3. Tujuan Hukum Ketenagakerjaan

Pelaksanaan ketenagakerjaan memiliki tujuan yaitu sebagai upaya pencapai suatu keadilan yang harsu diebrikan kepada setiap pekerja dengan

memberikan perlindungan secara utuh, sehingga pekerja dapat melaksanakan pekerjaannya dapat terlindungi, untuk melindungi pekerja maka setiap pengusaha dan pemerintah harus mengikuti dan merapkan seluruh peraturan yang berlaku.

Perlindungan pada dasarnya dilakukan agar suatu tindakan pengusaha tidak menyalahi haknya pekerja. Untuk menjalankannya atau menerapkannya maka perlindungan tersebut berbentuk pemberian upah yang sesuai dengan ketentuan, memberikan waktu istirahat yang diperlukan oleh pekerja. Sehingga untuk menjaga terlindunginya pekerja maka pekerja harus berani untuk meminta pelaksanaan perjanjian secara tertulis. (Toha, 1991: 1)

Pada dasarnya pemerintah membuat suatu kebijakan adalah untuk memberikan suatu pembenaran dari adanya peristiwa yang ada di lingkungan masyarakat, sama halnya dengan kebijakan pada ketenagakerjaan. Dimana kebijakan tersebut memiliki sasaran untuk mendapatkan nilai keadilan.

3. Asas Pembangunan Ketenagakerjaan

Demi mewujudkan suatu peradaban dalam kehidupan manusia maka pembangunan harus didukung dengan pelaksanaan yang berkeadilan, sesuai dengan UUD 1945 dan aturan yang mendukung lainnya. Perwujudan pembangunan dalam ketenagakerjaan. (Wijayanti, 2010: 6-7) Sebagaimana peran serikat tenaga kerja dalam perusahaan tetap saja membutuhkan kedudukan yang dapat memberikan suatu perlindungan yang menjamin kehidupannya. Jaminan tersebut sangat dibutuhkan oleh pekerja untuk memenuhi pembangunan dalam dirinya.

Pada intinya jaminan yang diebrikan kepada pekerja bertujuan untuk kemajuan pembangunan daripada perusahaan itu sendiri. Sehingga perlindungan hukum tersebut menjadi hal penting bagi setiap pekerja. Pada dasarnya perlindungan harus diberikan oleh setiap pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja. Salah satu bentuknya yaitu pemenuhan waktu istirahat yang lazimnya dikenal dengan cuti.

Cuti ini dimaksudkan demi kelancaran bekerja bagi pekerja. Karena dengan tumpukan pekerjaan dapat menimbulkan suatu kejenuhan sehingga cuti tersebut sangatlah diperlukan. Berdasarkan maksud “Pasal 2 dan 3 Undang-Undang ketenagakerjaan, menyatakan: berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah”.

Selanjutnya tujuan dari hukum ketenagakerjaan sebagaimana disebutkan “Pasal 4 Undang-Undang ketenagakerjaan” bertujuan:

- “1) Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
- 2) Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
- 3) Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
- 4) Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya”.

Sebagai bentuk pelaksanaan tujuan diadakannya ketenagakerjaan yaitu menurut aturan pada “Pasal 7 UU No. 13 Tahun 2003 ditetapkan perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan”, yakni:

- “1. Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja.
2. Perencanaan tenaga kerja meliputi:
 1. Perencanaan tenaga kerja makro.
 2. Perencanaan tenaga kerja mikro.
3. Dalam penyusunan kebijakan, strategi dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan, pemerintah harus berpedoman pada perencanaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1)”.

Karakteristik hukum dalam memiliki sifat keperdataan dan emi kepentingan umum. Dinyatakan mempunyai karakter perdata dikarenakan manusia mengetahui hukum perdata meregulasikan kepentingan perorangan, prihal antara pekerja dan pengusaha, dimana mereka melakukan sebuah perikatan yang dikatakan sebagai perjanjian kerja, lain hal mengenai perikatan tersebut terdapat dengan perjanjian kerja, sedangkan mengenai hukum perjanjian tersebut dimuat didalam KUHPerdata Buku Ke III. Disamping bersifat perdata juga bersifat publik (pidana), adalah: (Wijayanti, 2010: 7)

- a. “Dalam hal-hal tertentu atau pemerintah turut ikut campur dalam masalah ketenagakerjaan.
- b. Adanya hukuman atau kebijakan hukum didalam setiap Undang-Undang atau Peraturan Perundang-undangan dibagian ketenagakerjaan”.

Sedangkan ikatan antara buruh dan majikan pada dasarnya adalah yaitu

- “a. Secara yuridis, tenaga kerja adalah bebas karena prinsip negara Indonesia ialah bahwa tidak ada seorangpun boleh diperbudak, diperukur, atau diperhambat.
- b. Secara sosiologis adalah sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup selain dari pada tenaganya, terpaksa bekerja pada orang lain, dan majikan yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja”.

Semua hal yang menyangkut ikatan pekerjaan ditentukan berdasarkan perjanjian yang disepakati pekerja dengan perusahaan sebagai lembaga yang menaungi pekerja, perusahaan dan pekerja saling berkepentingan, dengan demikian kestabilan para pihak ditujukan demi kelancaraan pembangunan bagi kedua belah pihak. Pada dasarnya aturan yang mengatur mengenai tenaga kerja dan pengusaha sudah memiliki ketetapan yang mutlak. Sehingga untuk menjalankan hal tersebut maka pemerintah telah membuat regulasi yang memiliki tujuan untuk menjamin hak pekerja yang harus dilindungi.

B. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja

Dalam Undang-Undang yang baru tentang ketenagakerjaan yaitu “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja juga memberikan pengertian tentang tenaga kerja yang terdapat dalam Pasal 1 angka 2 bahwa tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Menurut Dumairy yang tergolong sebagai tenaga kerja adalah penduduk yang mempunyai umur didalam batas usia kerja. Tujuan dari pemilihan batas umur tersebut, supaya definisi yang diberikan sedapat mungkin menggambarkan kenyataan yang sebenarnya. Setiap negara memilih batas umur yang berbeda karena situasi tenaga kerja pada masing-masing negara juga berbeda, sehingga batasan usia kerja antar negara menjadi tidak sama. Di Indonesia, batas umur minimal untuk tenaga kerja yaitu 15 (lima belas) tahun tanpa batas maksimal. (Manulang, 2001, hal. 3)

Menurut Payaman Simanjuntak yang pada intinya menjelaskan tenaga kerja merupakan seseorang yang melakukan pekerjaan pada suatu tempat. Pada dasarnya tenaga kerja merupakan salah satu bagian terpenting yang ada pada perusahaan. Dimana setiap tenaga kerja yang melakukan pekerjaan maka akan menerima imbalan atas usahanya tersebut. (Rusli, 2011: 12-13) pada intinya setiap tenaga kerja memiliki kompensasi yang berbeda-beda sehingga tenaga kerja juga memiliki beberapa golongan terhadap hal itu:

1. “Tenaga kerja kasar adalah tenaga kerja yang tidak berpendidikan atau rendahnya pendidikan dan tidak memiliki keahlian dalam suatu pekerjaan.
2. Tenaga kerja terampil adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dari pelatihan atau pengalaman kerja.
3. Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki pendidikan cukup tinggi dan ahli dalam bidang ilmu tertentu”.

Hubungan kerja di Indonesia diawali dengan suatu masa yang sangat suram yakni zaman perbudakan, rodi dan poenale sanksi. Perbudakan adalah suatu peristiwa dimana seseorang yang disebut budak melakukan pekerjaan di bawah pimpinan orang lain. Para budak ini tidak mempunyai hak apapun termasuk hak atas penghidupannya.

Terjadinya perbudakan pada masa dulu disebabkan karena raja, pengusaha yang mempunyai ekonomi kuat membutuhkan orang yang dapat mengabdikan kepadanya, sementara penduduk miskin yang tidak berkemampuan secara ekonomi saat itu cukup banyak yang disebabkan karena rendahnya kualitas sumber daya manusia sehingga tidak mengherankan perbudakan hidup tumbuh dengan subur.

Aloysius Uwiyono memandang hubungan kerja dalam konteks hukum Indonesia adalah bahwa hubungan kerja berkaitan dengan hubungan kontraktual yang dibuat antara pekerja dengan pengusaha. Oleh karenanya hubungan kerja didasarkan pada perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama dan peraturan perusahaan. Hubungan hukum yang berdasarkan pada hubungan kontraktual sebenarnya telah dianut di Indonesia sejak berlakunya *Burgelijk Wetboek* (BW)

atau yang lazim sekarang disebut dengan Kitab Undang-undang Hukum Perdata. Berdasarkan prinsip kebebasan berkontrak dalam hukum perdata/hukum privat, dinyatakan bahwa siapapun yang memenuhi syarat berhak melakukan perjanjian dengan pihak lain dan perjanjian tersebut berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya.

Menurut “Pasal 1 nomor 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”. Hubungan kerja merupakan sesuatu yang abstrak dan merupakan hubungan hukum antara pengusaha dengan seorang pekerja atau buruh.

Setiap hubungan yang dilakukan merupakan dasar dari adanya pembentukan Hubungan perjanjian kerja. Dimana untuk melakukan suatu pekerjaan maka membutuhkan suatu perjanjian yang tertulis. Tanpa adanya hal tersebut maka hubungan tersebut tidak dapat dilakukan. Hubungan kerja hanya ada apabila salah satu pihak dalam perjanjian dinamakan pengusaha dan pihak lainnya dinamakan buruh atau pekerja. Digunakannya perkataan hubungan kerja, untuk menunjukkan bahwa hubungan kerja antara majikan dengan buruh mengenai kerja”.

Dari perumusan perumusan diatas dapat disimpulkan bahwa untuk dapat dinamakan suatu perjanjian kerja harus memenuhi unsur-unsur sebagai berikut:

- 1) “Adanya unsur *work* atau pekerjaan. Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (obyek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seijin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUHPerdata Pasal 1603a yang

berbunyi: Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan seijin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya. Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan / keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

2) Adanya unsur perintah

Salah satu hal membedakan ikatan kerja dengan ikatan lainnya adalah adanya unsur perintah, misalnya hubungan antara dokter dengan pasien, pengacara dengan klien. Hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja karena dokter, pengacara tidak tunduk pada perintah pasien atau klien. Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan yang sesuai dengan yang diperjanjikan. Hal seperti ini oleh Soepomo disebut dengan hubungan sub ordinatif

3) Adanya upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.

4) Adanya waktu

Ketentuan ini sangat penting untuk perjanjian kerja waktu tertentu, yaitu bahwa pekerja kontrak melakukan pekerjaan yang diperjanjikan dalam

jangka waktu tertentu. Oleh karena itu harus disebutkan secara tegas dalam perjanjian kerja”.

Pada dasarnya hubungan kerja, yaitu hubungan antara pekerja dan pengusaha terjadi setelah diadakan perjanjian oleh pekerja dengan pengusaha di mana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk menerima upah dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah. (Soepomo, 2001: 78) Di dalam “Pasal 50 UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja”.

Hubungan kerja pada masa sekarang ini secara umum disebut hubungan kerja yang fleksibel, dalam arti hubungan kerja yang terjadi dewasa ini tidak memberikan jaminan kepastian apakah seseorang dapat bekerja secara terus menerus dan hal-hal lain yang berkaitan dengan haknya. Fleksibelitas bisa menyangkut waktu melakukan pekerjaan yang tidak selalu terikat pada jam kerja yang ditentukan pemberi kerja, juga ditentukan oleh pekerja itu sendiri. Dalam praktik pada mulanya ditemukan ada 4 jenis hubungan kerja fleksibel, yaitu :

1. “Hubungan kerja berdasarkan perjanjian pengiriman atau peminjaman pekerja
2. Hubungan kerja yang dilaksanakan di rumah
3. Hubungan kerja bebas
4. Hubungan kerja berdasarkan panggilan”.

:Hak-hak Dasar Pekerja harus dilindungi karena telah diatur di dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003. Bagi yang melanggar tentu akan diberi sanksi”. Macam-macam hak-hak dasar Pekerja/ Buruh yang harus dilindungi adalah:

1. “Hak Untuk Mendapatkan Upah. Hak ini telah diatur di dalam Pasal 88 sampai Pasal 98 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Juga diatur di dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja yakni KEPMEN No.49/MEN/IV/2004 tentang Ketentuan Struktur dan Skala Upah.
2. Perlindungan Jam KerjaJam kerja bagi pekerja/buruh juga sudah diatur di dalam “Pasal 77 sampai dengan Pasal 85 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Untuk jam kerja normal adalah 40 jam seminggu. Apabila setelah jam normal masih bekerja, dapat dihitung sebagai jam lembur. Jam lembur diatur di dalam Pasal 1 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.102/MEN/VI/2004 tentang kerja lembur dan upah kerja lembur”.
3. Perlindungan Tunjangan Hari Raya

Tunjangan Hari Raya adalah sesuatu yang wajib diberikan oleh pengusaha kepada setiap pekerja/ buruhnya. Dasarnya adalah karena sebagian masyarakat Indonesia adalah masyarakat beragama. Berdasarkan Pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya, pengusaha wajib memberikan THR

keagamaan kepada pekerja/ buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus atau lebih.

4. Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Tentang Jamsostek ini diatur dalam Undang Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Jaminan sosial ini wajib bagi pekerja/ buruh, guna mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur. Berdasarkan Pasal 18 Undang Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, program jaminan sosial nasional meliputi 5 program yaitu:

- 1) Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)
- 2) Jaminan Kematian (JK)
- 3) Jaminan Hari Tua (JHT)
- 4) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK)
- 5) Jaminan Pensiun.

5. Kompensasi PHK

Kompensasi PHK telah diatur di dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ada 4 macam kompensasi PHK:

- 1) Uang pesangon yang diatur dalam Pasal 156 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 2) Uang penghargaan masa kerja yang diatur dalam Pasal 156 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 3) Uang ganti kerugian yang diatur dalam Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

4) Uang pisah yang diatur dalam Pasal 162 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

6. Hak cuti

Cuti adalah istirahat tahunan yang harus diambil oleh pekerja setelah bekerja selama 12 bulan berturut-turut. Pemberian hak cuti didasarkan kepada “Pasal 79 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/ buruh”.

2. Tinjauan Umum Tentang Hak Cuti

Berdasarkan aturan ketenagakerjaan maka setiap pekerja memiliki waktu istirahat dari pelaksanaan peekrjaannya. Waktu tersebut ada yang emiliki syarat untuk dipenuhi da nada yang tidak, sebagai salah satu contoh istirahat yang memiliki syarat adalah mengenai Cuti. Terhadap hal itu cuti meruapakan bagian yang ada pada pekerja yang menurut aturannya wajib untuk diambil oleh pekerja selama peekrja tersebut memenuhi ketentuan umunya.

Sehingga cuti membutuhkan adanya izin tertulis dari pihak perusahaan, tanpa adanya izin maka cuti tidak dapat diteima. kata Cuti berasal dari bahasa Hindi “*chutti*” atau perlop (*verlop*) dari bahasa Belanda yang artinya ketidakhadiran secara sementara atau tertentu karena suatu alasan yang mendapat keterangan dari pihak-pihak terkait. Dengan tujuan untuk menjaga kesehatan jasmani dan rohani para pekerjayang bersangkutan.

Pengertian cuti menurut Sastra Djatmika dan Marsono, ialah hari libur yang diberikan tanpa adanya pemotongan atau sanksi yang diterima oleh pekerja. Sedangkan Sondang P. Siagian menyatakan setiap pekerja memiliki hak yang harus dipenuhi oleh setiap pengusaha yang mempekerjakannya, salah satu hak tersebut yaitu cuti tahunan. Untuk mengambil cuti tersebut maka pekerja harus telah memiliki masa kerja selama 1 tahun. Jika hal tersebut belum dipenuhi maka cuti tidak berlaku bagi pekerja tersebut. Cuti pada dasarnya memberikan hak secara tertulis oleh seseorang memiliki kekuasaan secara mutlak di perusahaan dengan ketentuan waktu cuti selama 12 hari demi keperluan pekerja yang berkepentingan.

Dalam hal ini pihak perusahaan memberikan kesempatan untuk pihak pekerja agar dapat beristirahat sesuai dengan fasilitas bagi karyawan yang diberikan oleh pihak perusahaan. Umumnya setiap perusahaan memberikan hak cuti untuk karyawannya yang bisa diambil haknya sebanyak 12 hari atau lebih per tahunnya, tergantung dari kebijakan yang diberikan oleh pihak perusahaan.

Cuti yang diberikan oleh pihak perusahaan tersebut dapat digunakan untuk berbagai kepentingan seperti menikah, liburan, sakit, melahirkan dan sebagainya. Hal itu juga tertuang di dalam “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 79 Ayat 2 yang menyebutkan bahwa, seorang pekerja berhak mendapatkan cutitahunan sekurang kurangnya 12 (dua belas) hari kerja”. Berikut manfaat cuti yang dapat dirasakan oleh pihak pekerja/buruh yang diberikan oleh pihak perusahaan, diantaranya adalah:

- a. “Hilangkan jenuh.
- b. Membuat karyawan lebih produktif.

- c. Untuk mendapatkan inspirasi/ide yang baru.
- d. Menghilangkan stress.
- e. Meningkatkan kesehatan mental.

Secara yuridis, waktu cuti bagi pekerja ada empat macam, yaitu cuti mingguan, cuti tahunan, cuti panjang, serta cuti hamil/bersalin dan haid bagi pekerja perempuan.

- (a) “Cuti mingguan;Cuti mingguan ditetapkan satu hari untuk enam hari kerja dalam satu minggu, atau dua hari untuk lima hari kerja dalam seminggu. Cuti mingguan ini sebetulnya tidak tepat untuk dikategorikan sebagai cuti sebab sudah merupakan kewajiban kalau dalam satu minggu ada empat hari kerja seperti pegawai lainnya.
- (b) Cuti tahunan; Pasal 79 ayat (2) huruf c UU No,13 tahun 2003 menentukan bahwa cuti tahunan, sekurang-kurangnya dua belas hari kerja setelah pekerja yang bersangkutan bekerja selama dua belas bulan secara terus menerus.
- (c) Cuti panjang; Cuti panjang sekurang-kurangnya dua bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing satu bulan bagi pekerja yang telah bekerja selama enam tahun berturut-turut pada perusahaan yang sama, dengan ketentuan pekerja tersebut tidak berhak lagi untuk cuti tahunan dalam dua tahun berjalan. Selama pekerja menjalankan cuti panjang, pekerja diberikan uang kompensasi tahunan kedelapan $\frac{1}{2}$ (setengah) bulan gaji.

(d) Cuti haid, hamil/bersalin; Perlindungan masa haid juga merupakan salah satu wujud dari kewajiban negara dalam melindungi hak ekosob warga negara (pekerja perempuan), dalam kovenan dituntut adanya kewajiban negara dan aparatnya melakukan tindakan yang memadai guna melindungi warga individu dari pelanggaran hak-hak invidu pekerja perempuan, khususnya ketika perempuan mengalami masa haid. Haid merupakan tanda alami dari kesehatan yang baik seorang perempuan, dimana pada perempuan usia subur datangnya haid rutin setiap bulan. Siklus haid berkisar antara 21 hingga 35 hari, akan tetapi rata-rata 28 hari”.

3. Tinjauan Umum Tentang Di PT. Indah Cargo Di Kota Pekanbaru

PT. Indah Cargo merupakan induk perusahaan Indah Group yang didirikan tahun 2007. Dimana perusahaan ini bekerja untuk memberikan pelayanan terhadap pengiriman barang. Dimana pendiri perusahaan ialah H. Arisal Azis. Perusahaan ini memiliki banyak cabang hingga ke wilayah jawa. Dengan modal yang gigih dan tekun serta memebrikan memberikan pelayanan yang baik maka membuat perusahaan ini berkembang dan maju.

Pelaksanaan pengiriman barang yang telah dikembangkan telah memberikan peningkatan terhadap finansial perusahaan. Sehingga semakin tahun PT. Indah Cargo mengalami perkembangan yang signifikan. Selain memiliki layanan pengiriman yang baik maka perusahaan juga memiliki tenaga kerja yang berpotensi dalam keahliannya. Perusahaan PT. Indah Cargo merupakan

perusahaan yang bergerak dalam jasa angkutan baik darat maupun laut serta udara dimana tujuan layanan pengiriman dilakukan baik nasional maupun internasional.

PT. Indah Cargo memiliki tujuan dalam pengiriman yang handal dan berdedikasi tinggi, sehingga perusahaan ini sudah mendapatkan pengalaman yang banyak atas usaha yang dirintis dari awal hingga berkembang pesat ke pelosok daerah.



BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Pemberian Hak Cuti Bagi Karyawan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di PT. Indah Kargo Di Kota Pekanbaru

Sesungguhnya fungsi negara untuk memberikan penjaminan terhadap kesejahteraan masyarakatnya. Salah satu untuk mencapai kesejahteraan dan kebahagiaan adalah dengan memiliki pekerjaan. Dengan pekerjaan, orang akan dapat mempertahankan hidup dan kehidupan, karena mempertahankan hidup dan kehidupan merupakan bagian dari Hak Asasi Manusia (HAM) (Thamrin.S, 2019: 119)

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan, sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peransertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Kebijakan untuk melindungi setiap pekerja haruslah tetap diutamakan melihat kedudukan tenaga kerja sangatlah penting demia terlaksanannya suatu pembangunan. “Melindungi merupakan suatu usaha yang dilakukan baik oleh pihak pemerintah maupun pihak pengusaha untuk memberikan pengayoman secara menyeluruh kepada tenaga kerja”. Sehingga hal untuk mengayomi tersebut telah

diupayakan oleh pemerintah dengan kebijakannya dengan menerbitkan aturan UU ketenagakerjaan.

Ketenagakerjaan merupakan segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja dan waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Ketika berbicara mengenai berbagai masalah ketenagakerjaan, maka penelaahannya akan dapat ditinjau dari berbagai faktor dan makna. Karena kenyataan telah membuktikan bahwa faktor ketenagakerjaan sebagai sumber daya manusia, di masa pembangunan nasional sekarang merupakan faktor yang teramat penting bagi terselenggaranya pembangunan nasional di negara kita Republik Indonesia. Bahkan faktor tenaga kerja merupakan sarana yang sangat dominan di dalam kehidupan suatu bangsa, karena itu tenaga kerjamerupakan faktor penentu bagi mati dan hidupnya suatu bangsa. (Djumbadi, 2004: 1)

Untuk memberikan motivasi kepada pekerja maka perusahaan harus mengupayakan pemberian hak cuti. Hal ini tidak lain bertujuan demi kelangsungan perusahaan dalam melakukan kegiatan. Dikarenakan pekerja telah melakukan pekerjaan dengan intensitas waktu yang tinggi, sehingga mereka membutuhkan suatu penyegaran. Tindakan tersebut pada dasarnya bukanlah menjadi suatu permasalahan bagi perusahaan, dikarenakan hal tersebut menjadi suatu ketetapan yang wajib dilaksanakan, karena aturan mengatur tentang hal yang demikian.

Penjaminan terhadap haknya setiap pekerja pada dasarnya telah diberikan oleh pemerintah, terutama mengenai, “Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan

serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha”.

Pada dasarnya setiap aturan dan kebijakan yang dibuat pastinya memiliki sasaran yang akan dituju, yaitu baik aturan undang-undang maupun aturan perusahaan. Dimana kebijakan tersebut dijadikan sebagai rasa tanggung jawab perusahaan kepada perusahaan agar setiap pekerja dapat merasakan haknya setelah melakukan pekerjaan.

Sehingga setiap perusahaan yang menjalankan hak cuti kepada pekerjanya, maka perusahaan tersebut sudah menjalankan aturan yang ditetapkan oleh pemerintah. Tetapi sebaliknya jika perusahaan tidak melaksanakannya maka perusahaan dapat dianggap melakukan pelanggaran terhadap suatu ketentuan yang mutlak harus dijalankan olehnya. Karena tanpa adanya pemrintaan secara langsung kepada pekerja maka ketentuan itu tetap menajdi kewajiban.

Menurut “Pasal 79 ayat (2) huruf c Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan Cuti tahunan diberikan kepada pekerja/buruh selama 12 hari kerja setelah yang bersangkutan telah bekerja selama 12 bulan secara terus-menerus”. Istirahat pada intinya dapat dimohonkan dan dengan persetujuan dari pihak pengusaha. Ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah saat mengajukan cuti, pekerjaan sedang padat atau tidak. Jika pekerjaan sedang padat dan menumpuk, pengusaha dapat menunda permohonan cuti yang diajukan

Adapun hasil keterangan dari karyawan mengenai tujuan penerapan cuti terhadap karyawan dalam perusahaan, yang intinya:

Tabel III.1
Tanggapan Responden Mengenai Tujuan Penerapan Cuti Terhadap Karyawan Dalam Perusahaan

No	Kuisisioner	Jawaban Responden	Persentase %
1	Mengetahui	27	100%
2	Tidak Mengetahui	0	0
	Jumlah	27 orang	100%

Sumber : Data Olahan, September 2019

Pada tabel di atas dapat dijelaskan keterangan dari karyawan tentang tujuan penerapan cuti terhadap karyawan dalam perusahaan yaitu karyawan mengetahuinya, hal ini dapat dibuktikan bahwa dari hasil jawaban karyawan menjawab mengetahui sebanyak 27 orang dari 27 responden atau 100%. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap karyawan mengetahui akan adanya tujuan dari cuti yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Pendi selaku Kepala Operasional PT. Indah Kargo Di Kota Pekanbaru, menyatakan bahwa tujuan penerapan cuti tahunan terhadap karyawan pada PT. Indah Kargo Di Kota Pekanbaru adalah untuk memberikan rasa kenyamanan dan penyegaran kepada pekerja. memastikan kesehatan pegawai dan kesejahteraan pegawai. Sehingga pegawai merasa nyaman dalam bekerja dan pegawai terhindar dari kelelahan dan rasa bosan dalam bekerja. Selain itu tujuan dari pemberian cuti karyawan adalah memberikan waktu istirahat untuk menjamin kesegaran jasmani dan rohani pegawai. Namun pihak perusahaan mengganti cuti tahunan tersebut dengan

insentif libur, dimana bagi setiap karyawan yang memiliki krebilitas yang tinggi maka pihak perusahaan akan memberikan insentif libur terhadap karyawan tersebut. Namun jika karyawa tetap meminta cuti maka harus memenuhi prosedur yang telah ditetapkan sebelum adanya pengikatan pekerjaan terhadap perusahaan. (Wawancara dengan Pendi selaku Kepala Operasional PT. Indah Kargo, Pada Tanggal 18 September 2019)

Hukum dituntut supaya bisa memberikan suatu kepastian terhadap seluruh aturan yang mengatur suatu hubungan hukum. Aturan ketenagakerjaan telah mengusahakan suatu jaminan terhadap pekerja, dengan membuat aturan yang berguna untuk melindungi semua kepentingan dari pekerja. Alah satunya dalam bentuk pemenuhan hak.

Hak disini yaitu berupa cuti tahunan. Setiap pekerja maupun penguasa harus menjalankan hubungan hukumnya dengan itikad baik, dimana pekerja melaksnaakan peekrjaan sebagaimana yntag ditetapkan dan perusahaan harsu memberikan setiap kebutuhan yang menajdi kepentingan dari pekerja.

“Sudikno mertokusumo, menjabarkan bahwa dalam kegunaan hukum guna melindungi kepentingan hukum yang mempunyai tujuan:. Hukum memiliki tujuan yang hendak dicapai. Adapun tujuan pokok hukum adalah menciptakan tatanan masyarakat yang tertib, menciptakan ketertban dan keseimbangan. Dengan tercapainya ketertiban di dalam masyarakat diharapkan kepentingan manusia akan terlindungi.

Dalam mencapai tujuannya itu hukum bertugas membagi hak dan kewajiban antar perorangan di dalam masyarakat. Membagi wewenang dan mengatur cara memecahkan masalah hukum serta memelihara hukum. (Mertokusumo, 1999: 269)

Kerja sama dapat diartikan sebagai suatu Ikatan antara dua orang yang berhubungan secara berkesinambungan. Dimana salah satu pihak melaksanakan pekerjaan dan di satu pihak lainnya memberikan kompensasi kepada orang lain. Hal ini juga dikenal dengan perikataan. Dimana para pihak memiliki hak dan kewajiban yang harus dipenuhi yang dijadikan sebagai bentuk hubungan hukum diantara mereka. Kewajiban muncul ketika seseorang telah memberikan haknya. Sehingga hubungannya tersebut saling berhubungan satu sama lainnya.

Berdasarkan “Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberi pengertian, Pekerja/buruh adalah setiap yang bekerja dengan menerima gaji atau imbalan dalam bentuk apapun”. Pengertian ini agak umum namun maknanya mencakup “semua orang yang bekerja pada siapa saja baik sendiri-sendiri, maupun, dalam bentuk badan hukum atau badan lainnya dengan menerima gaji atau imbalan dalam bentuk apapun. Penegasan imbalan dalam bentuk apapun dikarenakan gaji selama ini didefinisikan dalam bentuk uang saja, padahal ada pula buruh/pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang”.

Pembangunan ketenagakerjaan harus dirancang sedetail mungkin supaya dapat memenuhi segala aspek-aspek yang seharusnya didapatkan oleh para pekerja dan buruh serta pada waktu yang beriringan supaya bisa mencapai kondisi

yang kondusif untuk perkembangan dunia usaha. Pembangunan ketenagakerjaan memiliki banyak lapisan dan keterkaitan.

Keterkaitan ini bukan sekedar mengenai prihal kewajiban tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kewajiban pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, dibutuhkan penataan yang luas dan mendalam, yaitu mengenai pengembangan sumberdaya manusia, peningkatan produktivitas dan kemampuan berkompetisi tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

“Hal-hal yang harus dipenuhi demi pencapaian pembangunan nasional adalah kemampuan rakyat Indonesia yang menentukan berhasil tidaknya usaha untuk memenuhi tahap tinggal landas. Peningkatan kualitas manusia tidak mungkin tercapai tanpa adanya jaminan hidup, sebaliknya jaminan hidup tidak bisa terwujud bilamana manusia tidak memiliki pekerjaan, yang dari hasil pekerjaan tersebut diperoleh imbalan jasa untuk membiayai kehidupan dirinya maupun keluarganya. Peranan hukum di dalam pergaulan hidup adalah sebagai sesuatu yang melindungi, memberi rasa aman, tentram dan tertib untuk mencapai perdamaian dan keadilan setiap orang. Hukum sejatinya menjadikan keadilan, karena keadilan itulah tujuan dari sebuah hukum hokum”.

Menurut “Pasal 1 Nomor 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”. Sehingga atas ketentuan tersebut sudah dapat diketahui

bahwasannya hubungan yang ada diantara para pihak merupakan hubungan yang sah menurut ketentuan, jika hubungan tersebut dilandasi dengan adanya perjanjian kerja. Meskipun perjanjian kerja ditentukan atau dibuat oleh perusahaan tetapi kedudukannya jika tidak bertentangan dengan ketentuan umum maka dapat tetap dianggap sah menurut hukum.

Atas keterangan tersebut, maka dapat dinayakan setiap kebijakan yang diberikan oleh pemerintah pada intinya untuk menguapayakan suatu perlindungan dan pemberian jaminan kepada setiap orang. Begitu juga halnya dengan ketenagakerjaan, yang mana aturannya ialah untuk memberikan jaminan terhadap setiap kepentingan masing pemangku pekerjaan. Sehingga jika aturan yang dibuat telah dapat memebrikan jaminan maka bagi setiap pelanggar ketentuan akan mendapatkan akibat hukum atas perbuatannya tersebut.

Sesuai “pasal 79 ayat (2) huruf c Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan, Hak cuti tahunan adalah hak setiap pekerja dalam satu tahun dimana diperkenankannya pekerja untuk mengambil cuti jika pekerja tersebut telah bekerja selama sekurang-kurangnya 12 bulan secara terus menerus terdapat salah satu hak waktu istirahat dan hak cuti yang dapat diperoleh pekerja dan wajib diberikan oleh perusahaan yaitu hak cuti tahunan”.

Perusahaan dalam melaksanakan aturan cuti tahunan dapat mengatur sendiri aturan cuti tersebut dalam aturan perusahaannya tanpa menyalahi ketentuan yang terdapat di dalam undang-undang. Namun, dalam pelaksanaannya seringkali terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dilakukan oleh perusahaan mengenai aturan cuti tahunan tersebut.

Dalam hal seseorang memilih untuk bekerja dibawah kepemimpinan orang lain, orang tersebut haruslah patuh terhadap aturan dan kewajiban yang diterapkan oleh perusahaan tempatnya bekerja tersebut. Namun, seorang yang bekerja dibawah kepemimpinan orang lain juga berhak untuk mendapatkan hak-haknya sebagai pekerja.

Adapun hasil keterangan dari karyawan mengenai pengetahuannya dalam prosedur pengajuan cuti pada PT. Indah Kargo Di Kota Pekanbaru, yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel III.2
Tanggapan Responden Mengenai Pengetahuannya Dalam Prosedur Pengajuan Cuti Pada PT. Indah Kargo Di Kota Pekanbaru

No	Kuisisioner	Jawaban Responden	Persentase %
1	Mengetahui	7	26%
2	Tidak Mengetahui	20	74%
	Jumlah	27 orang	100%

Sumber : Data Olahan, September 2019

Pada tabel di atas dapat dijelaskan keterangan dari karyawan tentang pengetahuannya dalam prosedur pengajuan cuti pada PT. Indah Kargo Di Kota Pekanbaru yaitu karyawan kebanyakan tidak mengetahuinya, hal ini dapat dibuktikan bahwa dari hasil jawaban karyawan cenderung menjawab tidak mengetahui sebanyak 20 orang dari 27 responden atau 74%. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa sebelum karyawan meminta permohonan cuti maka karyawan seharusnya mengetahui syarat dan ketentuannya.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Pendi selaku Kepala Operasional PT. Indah Kargo Di Kota Pekanbaru, menyatakan bahwa prosedur pengajuan cuti pada PT. Indah Kargo Di Kota Pekanbaru adalah dimana pihak karyawan yang akan mengajukan cuti diharuskan untuk melaporkan kepada personalia dengan menyerahkan formulir permohonan cuti kemudian kepala bagian akan memberikan keterangan untuk mengizinkan atau menolak, kemudian kepala bagian menyampaikan permohonan tersebut kepada direktur untuk menandatangani. (Wawancara dengan Pendi selaku Kepala Operasional PT. Indah Kargo, Pada Tanggal 18 September 2019)

Semua orang dalam suatu negara selalu menginginkan hidup dalam keadilan dan persamaan hak dengan berpedoman pada peri kemanusiaan, dengan demikian segala aspek kehidupan masyarakat harus ditata dengan seadil mungkin. Undang-undang yang ada adalah saran penataan semua warga negara Indonesia, dengan demikian haruslah disusun sedemikian rupa, sehingga dapat memenuhi norma keadilan. Termasuk dalam hal pelaksanaan hidup bernegara bagi para pemimpin bangsa.

Pelaksanaan hidup manusia meksipun tidak seutuhnya bergantung kepada pekerjaan, tetapi hal tersebut memiliki kedudukan yang sangat penting untuk memenuhi dan menjalankan hidup yang lebih baik dan sejahtera. Tetapi bekerja bukanlah semata-mata harsu dijalankan setiap hari dikarenakan hal tersebut bukanlah suatu pemaksanaan diri, sehingga pekerja membutuhkan waktu juga untuk memenuhi kehidupannya, yaitu dengan cara istirahat. Waktu istirahat sangat dibutuhkan demi penyegaran seorang pekerja, untuk menjalankan pekerjaan.

Aturan perundang-undangan menjamin hal tersebut, dimana jaminan terlihat dari adanya bentuk paksaan dari aturan ketenagakerjaan kepada setiap pengusaha, untuk memberikan cuti kepada karyawan. Tetapi bentuk paksaan tersebut juga harus memenuhi ketentuan yang sah, dimana cuti hanya dapat dimintakan dan diberikan oleh perusahaan jika pekerja telah memenuhi ketentuan sebagaimana yang disebutkan dalam aturan ketenagakerjaan.

Pernyataan tersebut dapat terlihat dari ketentuan “Pasal 79 ayat (2) huruf c UUK menyatakan bahwa: Cuti tahunan, sekurang kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.” Berdasarkan ketentuan tersebut, pengusaha wajib memberikan waktu cuti tahunan kepada pekerja setelah pekerja yang bersangkutan bekerja selama 12 bulan (satu tahun) secara terus menerus.

Hak cuti tahunan pekerja itu timbul setelah pekerja bekerja selama 12 bulan secara terus menerus. Maka pada bulan ke-13 seorang pekerja sudah dapat menikmati hak cuti tahunannya. Lebih jauh dalam “Pasal 79 ayat (3) UUK disebutkan bahwa pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama”.

Adapun hasil keterangan dari karyawan mengenai pernah mengajukan permohonan cuti pada PT. Indah Kargo Di Kota Pekanbaru, yang intinya menyatakan:

Tabel III.3

Tanggapan Responden Mengenai Pernah Mengajukan Permohonan Cuti Pada PT. Indah Kargo Di Kota Pekanbaru

No	Kuisisioner	Jawaban Responden	Persentase %
1	Pernah	5	19%
2	Tidak Pernah	22	81%
	Jumlah	15 orang	100%

Sumber : Data Olahan, September 2019

Pada tabel di atas dapat dijelaskan keterangan dari karyawan tentang pernah mengajukan permohonan cuti pada PT. Indah Kargo Di Kota Pekanbaru yaitu karyawan menjawab tidak pernah sebanyak 22 orang dan pernah sebanyak 5 orang, hal ini dapat dibuktikan bahwa dari hasil jawaban karyawan tersebut banyak yang menyatakan tidak pernah sebanyak 22 orang dari 27 responden atau 81%. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa cuti tahunan sangat sulit diperoleh sehingga jarang yang meminta cuti tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Pendi selaku Kepala Operasional PT. Indah Kargo Di Kota Pekanbaru, menyatakan bahwa “pelaksanaan cuti tahunan pada PT. Indah Kargo Di Kota Pekanbaru setiap karyawan yang telah bekerja sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun secara terus-menerus berhak atas cuti tahunan. Lamanya cuti tahunan adalah 12 (dua belas) hari kerja. Cuti tahunan tidak dapat dipecah-pecah hingga jangka waktu kurang dari 3 (tiga) hari kerja kemudian untuk mendapatkan cuti tahunan yang bersangkutan mengajukan formulir permohonan cuti kepada kepala seksi masing-masing yang berkepentingan memberikan cuti”. (Wawancara dengan Pendi selaku Kepala Operasional PT. Indah Kargo, Pada Tanggal 18 September 2019)

Pada hak manusia terdapat suatu hal yang penting untuk dipenuhi hal itu ialah sebuah pekerjaan yang baik agar dapat memenuhi hakikat hidup seseorang entah itu bekerja di perusahaan besar atau pun kecil.

Tenaga kerja ini bertugas menjalankan suatu perusahaan berdasarkan posisi yang diberikan pimpinan perusahaan kepada para pekerja. Setelah bekerja pada waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan, maka tenaga kerja atau karyawan tersebut akan mendapatkan upah. Upah merupakan hal yang paling penting atau utama bagi karyawan, karena upah merupakan hak bagi para karyawan sebagai balas jasa dari tenaga yang telah mereka curahkan dalam melakukan pekerjaan juga menjadi suatu kewajiban bagi pengusaha yang telah memperoleh manfaat dari pekerjaannya.

“Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”. “Iman Soepomo berpendapat bahwa pada dasarnya hubungan kerja yaitu hubungan buruh dan majikan terjadi setelah terjadinya perjanjian oleh buruh dengan majikan dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan dimana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah”. (Soepomo, 2001: 170)

Adapun hasil keterangan dari karyawan mengenai kesesuaian waktu yang diperoleh dari pengajuan permohonan cuti pada PT. Indah Kargo Di Kota Pekanbaru, yakni:

Tabel III.4

Tanggapan Responden Mengenai Kesesuaian Waktu Yang Diperoleh Dari Pengajuan Permohonan Cuti Pada PT. Indah Kargo Di Kota Pekanbaru

No	Kuisisioner	Jawaban Responden	Persentase %
1	Sesuai	2	7 %
2	Tidak Sesuai	25	93%
	Jumlah	15 orang	100%

Sumber : Data Olahan, September 2019

Pada tabel di atas dapat dijelaskan keterangan dari karyawan tentang kesesuaian waktu yang diperoleh dari pengajuan permohonan cuti pada PT. Indah Kargo Di Kota Pekanbaru yaitu karyawan menjawab kebanyakan tidak sesuai, hal ini dapat dibuktikan bahwa dari hasil jawaban karyawan tersebut banyak yang menyatakan tidak sesuai sebanyak 25 orang dari 27 responden atau 93%. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa cuti tahunan yang diberikan terhadap waktu yang ditetapkan belum memiliki kesesuaian.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Pendi selaku Kepala Operasional PT. Indah Kargo Di Kota Pekanbaru, menyatakan bahwa waktu yang diizinkan dalam pengajuan cuti tahunan pada PT. Indah Kargo Di Kota Pekanbaru adalah perusahaan telah memberikan cuti tahunan kepada karyawan sesuai dengan prosedur perusahaan tetapkan. Izin tersebut diberikan ketika karyawan memenuhi persyaratan yang ada pada PT. Indah Kargo Di Kota Pekanbaru. Pada dsarnya menurut ketentuan waktu cuti yaitu selama 12 hari kerja namun hal tersebut perusahaan hanya bias memberikan selama 7 hari kerja saja, tetapi hal itu memnag merupakan kesepakatan peralihan suatu aturanyang dimulai semenjak tahun 2018, sisa dari waktu tersebut digunakan untuk cuti bersama. Cuti tahunan pad

perusahaan memang terlihat sulit disebabkan jadwal pekerjaan yang padat sehingga untuk memebrikan butuh pertimbangan secara tertulis. (Wawancara dengan Pendi selaku Kepala Operasional PT. Indah Kargo, Pada Tanggal 18 September 2019)

Hubungan hukum dalam melakukan pekerjaan sangat mempengaruhi hasil akhirnya, dimana jika hubungan dilandasi dengan suatu itikad yang baik untuk memenuhi setiap kepentingan yang ada pada subjek hukum lainnya. Hubungan hukum dapat memeprilihatkan dimana kedudukan seseorang dalam menjalankan pekerjaan. Sehingga dengan adanya hal itu maka jika terjadi suatu pelanggaran terhadap ketentuan yang melinudngi tenaga kerja maka ada aturan yang akan melindungi kepentingannya itu.

Buruh dan pemberi kerja merupakan satuhal yang bertimbal balik yang saling menguntungkan seperti parah buruh memberikan tenaganya dan si pemberi kerja memberikan upah sebagai imbalan. Ikatan buruh dan majikan tidak juga terdapat pada pemborongan pekerjaan dengan perjanjian melakukan tertentu merupakan perjanjian melakukan pekerjaan ini tidak menemukan hasil yang semestinya.

Ikatan antara karyawan dan pengusaha timbul perbedaan serta tidak meratanya kesetaraan diantara dua pihak tersebut pada saat pembahasan hak (*bargaining position*). Secara yuridis pekerja/buruh memang manusia yang bebas, sebagaimana prinsip bahwa setiap warga negara bersamaan kedudukannya di depan hukum dan pemerintahan, berhak mendapatkan pekerjaan dan penghasilan yang layak. Namun secara sosiologis hal ini sering ditemukan, pekerja/ buruh

tidak menempati posisi di mana dia harus diberlakukan sebagai manusia yang bermartabat, tidak hanya sebagai faktor produksi tetapi juga pihak yang ikut menentukan keberhasilan seorang pengusaha.

Pada hakikatnya Hukum Ketenagakerjaan merupakan bentuk tindakan pemerintah demi menjamin kesetaraan antara karyawan dengan pengusaha. Dari sudut pandang ekonomi masyarakat kedudukan karyawan dan pemilik usaha sangat berbeda jauh, Sehingga mengakibatkan ikatan antara kedua belah pihak mendapat perhatian dari bidang hukum yang diatur dalam regulasi yang ada seperti mengatur aspek keadilan. Secara sosial ekonomi posisi pengusaha dan pekerja/ buruh sangat bertolak belakang. Disinilah peranan hukum menjadi alat untuk mengatur bagaimana keadilan dalam dunia kerja dapat di control sehingga tidak menjadikan keadilan hanya ucapan diliteratur saja sehingga sistem ekonomi kita menjadi sesuatu sistem yang mandiri dan terkontrol. (Rachbini, 2001: 21)

Perlindungan hukum adalah penyempitan arti dari perlindungan, dalam hal ini hanya perlindungan oleh hukum saja. Perlindungan yang diberikan oleh hukum, terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban, dalam hal ini yang dimiliki oleh manusia sebagai subyek hukum dalam interaksinya dengan sesama manusia serta lingkungannya. Sebagai subyek hukum manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum. (Kansil, 1999: 6)

Hukum harus dapat memberikan kepastian hukum bagi siapa saja yang tunduk dibawahnya. KUHPerdara memberikan perlindungan hukum bagi para pihak untuk membuat perjanjian dengan asas kebebasan berkontrak dimana orang bebas, membuat atau tidak membuat perjanjian, bebas menentukan isi, berlakunya

dan syarat syarat perjanjian, dengan bentuk tertentu atau tidak tertentu, dan bebas memilih undang-undang mana yang akan dipakainya untuk perjanjian itu, serta dengan asas itikad baik. Dalam suatu perjanjian, orang bebas membuat perjanjian, bebas menentukan isi, luas, dan bentuk perjanjian, asalkan tidak bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan. Perjanjian tersebut tentu mempunyai asas-asas hukum.

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

Hak adalah segala sesuatu yang harus di dapatkan oleh setiap orang yang telah ada sejak lahir bahkan sebelum lahir. Di dalam Kamus Bahasa Indonesia hak memiliki pengertian tentang sesuatu hal yang benar, milik, kepunyaan, kewenangan, kekuasaan untuk berbuat sesuatu (karena telah ditentukan oleh undang-undang, aturan, dsb), kekuasaan yang benar atas sesuatu atau untuk menuntut sesuatu, derajat atau martabat. Sedangkan kewajiban adalah sesuatu yang wajib dilaksanakan, keharusan (sesuatu hal yang harus dilaksanakan). (<https://id.wikipedia.org/wiki/Hak>)

Pada dasarnya hubungan kerja adalah hubungan antara buruh dan majikan terjadi setelah diadakannya perjanjian oleh buruh dengan majikan, di mana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah

dan di mana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah. Adanya hubungan kerja terjadi bila ada pekerja/buruh dan pengusaha sebagai subjek hukumnya, sedangkan hubungan antara seorang yang bukan pekerja/buruh dengan seorang yang bukan pengusaha, namanya bukan hubungan kerja. (Budiono, 1995: 22)

Jadi berdasarkan pembahasan yang sebelumnya bisa dianggap jika pelaksanaan pemberian hak cuti bagi karyawan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di PT. Indah Kargo Di Kota Pekanbaru adalah belum sesuai dengan ketentuan terutama Pasal 79 ayat (2) huruf c, dikarenakan meskipun cuti diberikan tetapi tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan yaitu 12 hari.

B. Faktor Penghambat Pelaksanaan Pemberian Hak Cuti Bagi Karyawan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di PT. Indah Kargo Di Kota Pekanbaru

Pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pembangunan ini dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata baik materiil maupun sprituil. (Thamrin.S, 2018: 11)

Pekerjaan merupakan hak asasi manusia, oleh karena itu pekerjaan mempunyai makna yang sangat penting bagi setiap orang, karena dengan pekerjaan dapat melanjutkan kehidupannya. Pekerjaan dapat pula dimaknai sebagai sumber untuk mendapatkan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi dirinya sendiri maupun untuk keluarganya.

Dengan pekerjaan manusia akan merasa hidupnya lebih berharga, bukan hanya sekedar untuk dirinya serta keluarganya, tetapi juga untuk lingkungannya. Oleh karena itu pekerjaan merupakan hak asasi yang melekat pada setiap orang yang selalu harus dijunjung tinggi dan dihormati. (Thamrin.S, 2018: 12)

Faktor yang sangat berperan dalam proses perkembangan sumber daya manusia ialah adanya kemampuan yang memadai dari masyarakat itu sendiri untuk mencapai tahap tertinggi. Pencapaian tersebut tidak akan bisa terlaksanakan jika tidak adanya kepastian dalam kehidupan manusia itu sendiri, hal-hal yang mengakibatkan pencapaian itu menjadi terhambat faktor terbesarnya ialah kurangnya peluang kerja yang didapatkan, dimana dari bekerjalah mereka bisa meningkatkan kualitas hidup mereka.

Didalam kehidupan ini hukum memiliki andil yang sangat besar dalam tercapainya perdamaian dan kesetaraan bagi setiap orang Hukum sejatinya menunjukkan bagaimana kesetaraan itu sebenarnya.

(<http://fikamaliq.blogspot.co.id/2014/02/perlindungan-hukum-tenaga-kerja.html>)

Alasan utama yang menentukan diadakannya cuti yaitu dikarenakan adanya tekanan terhadap aktifitas yang dilakukan oleh seseorang, sehingga untuk menyegarkan kebutuhan tersebut maka setiap pekerja bias meminta cuti kepada

perusahaannya. Cuti merupakan kewajiban sehingga tidak dapat disimpangi oleh pengusaha dengan memberikan alasan pekerjaan yang ada sedang menumpuk. Dikarenakan hal tersebut merupakan hal mutlak, jika tidak dipenuhi maka secara hukum perusahaan telah melakukan suatu pelanggaran.

Ham menjaga setiap warga Negara untuk mendapatkan pekerjaan yang layak yang dimana pekerjaan itu tidak membuat makna dari kehidupan itu menjadi rendah yang artinya pekerjaan itu benar-benar baik bagi manusia itu dan untuk orang sekitarnya.

Jika seseorang mendapatkan pekerjaan yang layak maka bukan hanya dirinya yang mendapatkan kehidupan yang layak akan tetapi akan berdampak juga apada lingkungannya serta meningkatkan pertumbuhan ekonomi suatu daerah tempatnya bekerja.

Pekerja memiliki andil dalam perkembangan perekonomian negara dan jug mendongkrak tujuan negara untuk memberantas kemiskinan. Perlu adanya pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas buruh, dan peningkatan perlindungan hak buruh.

Secara yuridis-normatif jaminan perlindungan hak-hak buruh telah diatur dalam peraturan perundang-undangan baik di tingkat konstitusi, undang-undang maupun peraturan pelaksanaan. (Fahrojih, 2016: 29) Salah satu jaminan konstitusionalitas hak-hak buruh adalah dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28 UUD 1945 yang telah mengatur tentang hak-hak dasar dalam hak asasi manusia yang harus dilindungi dan dipenuhi. Permasalahan itu muncul ketika peran negara mulai berkurang dan melemah prihal menjaga HAM kepada buruh dan pekerja.

Setiap manusia harus bekerja untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya. Tenaga kerja (buruh/pekerja) merupakan kontribusi besar terhadap jalannya sebuah perusahaan untuk keberlangsungan produksi maupun distribusi perusahaan tersebut. Masalah ketenagakerjaan mencakup masalah pengupahan, jaminan sosial, penetapan upah minimum, perlindungan tenaga kerja, syarat kerja, penyelesaian perselisihan dan lain sebagainya, semua mengandung dimensi sosial dan politis. Dengan kata lain masalah ketenagakerjaan tersebut multidimensi, cakupan luas dan kompleks. (Sutedi, 2011: 6)

Menurut Manulang, bahwa tujuan Hukum Ketenagakerjaan ialah:

1. “Untuk mencapai/melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan.
2. Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha”. (Manulang, 1995: 56)

Bekerja merupakan suatu kewajiban bagi manusia untuk menyambung kesejahteraan dalam kehidupan sehari-hari, baik untuk menghidupi diri sendiri ataupun untuk memberikan nafkah kepada istri serta anak dan bagi keluarganya. Pekerja, pada dasarnya ialah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan baik berupa uang maupun bentuk lainya kepada Pemberi Kerja atau pengusaha atau majikan.

Ikatan kerja muncul pada saat adanya kesepakatan antara pekerja dan pengusaha yang dimana kedua pihak yaitu pekerja dan pengusaha saling memberikan keuntungan dengan cara buruh memberikan tenaga dan pengusaha memeberikan gaji. (Febrianti, 2017: 87)

Pengusaha sebagai pihak yang memberikan pekerjaan terhadap tenaga kerja baik pekerja laki-laki maupun tenaga kerja perempuan wajib memenuhi hak-hak para pekerjanya dikarenakan hal ini sangat diperlukan. Pemerintah sendiri telah berupaya untuk memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja. Salah satunya dengan mengeluarkan berbagai macam undang-undang terkait dengan hak-hak pekerja. Dari sisi pengusaha pengaturan mengenai hak-hak para pekerja dalam perusahaan biasanya tercantum dalam suatu Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang dibuat antara pengusaha dan serikat pekerja/buruh/perkumpulan serikat pekerja/buruh.

Pada intinya hak cuti tahunan sebenarnya tidak perlu diatur dalam perjanjian kerja, karena hak tersebut telah ada ditentukan. Sehingga “Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 79 Ayat 2 (UU Ketenagakerjaan) tentang Ketenagakerjaan Ketentuan mengenai waktu kerja, istirahat kerja, dan cuti kerja karyawan perusahaan telah ditentukan secara definitif”.

Atas penjelasan tersebut maka hak cuti bias dimintakan oleh pekerja ketika pekerja telah bekerja selama ketentuan yang ditentukan. Jika tidak memenuhi maka perusahaan dapat memberikan penolakan.

Masa penyegaran bagi tenaga kerja sangat dibutuhkan untuk memberikan semangat serta motivasi kerja. Oleh sebab itulah pemerintah memberikan kebijakan secara tertulis dan formal mengenai hak cuti tahunan. Sehingga pada intinya tenaga kerja telah mendapatkan perlindungan hukum atas aturan yang

ditetapkan tersebut. Tetapi meskipun sebagaimana yang dijelaskan, jaminan terhadap pelaksanaannya tidak dapat ditentukan. karena tidak dipungkiri masih ada sebagian perusahaan yang enggan memberikan hak cuti tersebut.

Telah disebutkan secara jelas dan pasti mengenai aturan cuti “Undang-undang No. 13 tahun 2003 Pasal 79 ayat (2) dan Pasal 84, hanya karyawan yang sudah bekerja minimal 12 bulan yang berhak mendapat cuti tahunan 12 hari”. Sehingga selain aturan tersebut memberikan perlindungan terhadap tenaga pekerja tetapi juga kepada perusahaan, dikarenakan perusahaan dapat menolak izin yang diajukan ketika pekerja belum memenuhi standar masa kerja.

Untuk menciptakan hubungan yang harmonis dan serasi antara pekerja dan pengusaha tidaklah mudah. Upaya penegakan hak dan kewajiban pekerja, serta hak dan kewajiban pengusaha baik bersifat normatif maupun non-normatif, diharapkan dapat menghasilkan suatu kondisi yang kondusif, aman, dan nyaman untuk melakukan pekerjaan baik bagi pekerja maupun pengusaha. Kondisi tersebut juga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja sebagai salah satu syarat dalam peningkatan kesejahteraan pekerja.

Peningkatan kesejahteraan pekerja merupakan suatu kewajiban yang harus dipenuhi bagi pengusaha. Hal tersebut sejalan dengan tujuan nasional Negara Kesatuan Republik Indonesia dalam “Pasal 27 UUD 1945 yang secara jelas disebutkan bahwa tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Adapun hasil keterangan dari karyawan mengenai penghambat diberikannya permohonan cuti oleh PT. Indah Kargo Di Kota Pekanbaru, yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel III.5
Tanggapan Responden Mengenai Penghambat Diberikannya Permohonan Cuti Oleh PT. Indah Kargo Di Kota Pekanbaru

No	Kuisisioner	Jawaban Responden	Persentase %
1	Pekerjaan Banyak	27	100%
2	Tidak ada Pengganti Pekerjaan	-	-
	Jumlah	27 orang	100%

Sumber : Data Olahan, September 2019

Pada tabel di atas dapat dijelaskan keterangan dari karyawan tentang penghambat diberikannya permohonan cuti oleh PT. Indah Kargo Di Kota Pekanbaru yaitu karyawan menjawab pekerjaan banyak, hal ini dapat dibuktikan bahwa dari hasil jawaban karyawan tersebut banyak yang menyatakan tidak sesuai sebanyak 27 orang dari 27 responden atau 100%. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa permohonan cuti dapat saja ditolak dengan alasan pekerjaan banyak sehingga cuti tidak dapat diberikan kepada karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Pendi selaku Kepala Operasional PT. Indah Kargo Di Kota Pekanbaru, menyatakan bahwa faktor penghambat dalam pemberian cuti tahunan kepada karyawan oleh PT. Indah Kargo Di Kota Pekanbaru adalah pihak perusahaan juga tidak mau mengambil risiko terhadap pemberian cuti kepada karyawan dikarenakan jika cuti diberikan maka secara tidak langsung karyawan yang akan melakukan pekerjaan akan

berkurang sehingga perusahaan harus mencari pekerja untuk menggantikan karyawan tersebut, apalagi disaat pekerjaan jasa pengiriman banyak melayani pelanggan, hal ini juga dipengaruhi oleh karyawan kurang memahami tata cara dan prosedur permohonan cuti tahunan tersebut. (Wawancara dengan Pendi selaku Kepala Operasional PT. Indah Kargo, Pada Tanggal 18 September 2019)

Peraturan mengenai pelaksanaan cuti baik cuti seharusnya diatur secara jelas oleh perusahaan untuk memberikan kejelasan kepada karyawan mengenai karyawan yang boleh mengambil cuti dengan gaji tetap dibayar. Termasuk mengenai cuti tambahan ketika karyawan tidak bisa datang bekerja karena sakit. Jadi, pada dasarnya ini kembali pada kesepakatan antara perusahaan dengan karyawan untuk memberlakukan cuti sakit ke dalam cuti tahunan atau tidak.

Hukum Perburuhan atau ketenagakerjaan merupakan seperangkat aturan dan norma baik tertulis maupun tidak tertulis yang mengatur pola hubungan Industrial antara pengusaha, disatu sisi, dan pekerja atau buruh disisi yang lain. Syarat dalam mencapai kesuksesan pembangunan nasional adalah kualitas dari sumber daya manusia Indonesia itu sendiri yang menentukan berhasil tidaknya usaha untuk memenuhi tahap tinggal landas. Peningkatan kualitas manusia tidak mungkin tercapai tanpa memberikan jaminan hidup, sebaliknya jaminan hidup tidak dapat tercapai apabila manusia tidak mempunyai pekerjaan, dimana dari hasil pekerjaan itu dapat diperoleh imbalan jasa untuk membiayai dirinya dan keluarganya.

Pada hakikatnya kesejahteraan para pekerja merupakan salah satu aspek yang menjadikan sebuah perusahaan bisa dikatakan berhasil dalam menjalankan

perusahaannya, hal ini dikarenakan karyawan merupakan bagian atau cerminan dari sebuah perusahaan yang bila mana perusahaan tidak bisa memenuhi kebutuhan dan hak-hak dasar para pekerja maka bisa dikatakan perusahaan tersebut telah gagal menjadi bagian dalam proses pembangunan perekonomian bangsa, kenapa bisa dikatakan gagal, dikarenakan pihak perusahaan tidak menganggap hak karyawan tidak lebih penting dari pencapaian target kerja sehingga mengabaikan hak-hak dasar pekerja semisalnya seperti cuti tahunan

Landasan yuridis tersebut secara tegas menyatakan bahwa bekerja merupakan hak asasi manusia yang wajib dihormati, dijunjung tinggi, dilindungi dan dijamin oleh hukum. Oleh karena itu, untuk memenuhi rasa keadilan bagi pihak terkait dengan ketenagakerjaan maka sangat dibutuhkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang mengakomodasi semua kepentingan.

Sudah hakikatnya kemunculan suatu peraturan guna untuk menunjukkan kepastian bagi semua pihak yang menjadi target hukum itu, artinya hakikat hukum paksaan, kewajiban dan penjaminan hak terhadap warga negara, dapat dilaksanakan dengan campur tangan negara karena dalam hukum terdapat unsur kewajiban yang harus dilaksanakan setiap orang.

Kepastian hukum merupakan salah satu dari tujuan hukum, disamping tujuan hukum yang lain yakni kemanfaatan dan Keadilan bagi setiap orang. Tujuan hukum merupakan satu kepastian, tidak dapat dipisahkan satu persatu, maka ketiganya harus ada dalam setiap aturan hukum.

Aturan hukum, baik berbentuk undang-undang ataupun hukum tidak tertulis, dengan demikian, berisi aturan-aturan yang bersifat umum yang menjadi panduan untuk orang bertingkah laku dalam kehidupan social masyarakat, baik dalam hubungan dengan sesama individu maupun dalam hubungannya dengan masyarakat.

Aturan-aturan itu menjadi batasan bagi masyarakat dalam membebani atau melakukan tindakan terhadap individu. Dengan aturan semacam itu pelaksanaan aturan tersebut menimbulkan kepastian hukum. dengan demikian, kepastian hukum mengandung dua pengertian, yaitu pertama adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbutan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan dan kedua, berupa keamanan individu bagi kesewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh negara terhadap individu.

Pengusaha memberikan kesempatan kepada setiap pekerja untuk menjalan pekerjaannya sesuai dengan yang diharapkannya. Ketika harapan yang hendak dicapainya terwujud maka pekerja dapat dinilai oleh pengusaha memiliki kompetensi dalam pekerjaan.

Untuk mendapatkan kompetensi tersebut maka haus terjalin suatu hubungan yang baik. Hubungan yang demikian pada dasarnya telah ada aturan jelasnya yaitu “Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan”.

Manusia sebagai sumber daya pada awalnya diartikan sebagai tenaga kerja manusia ditinjau secara fisiknya saja. Dengan kemampuan fisiknya manusia berusaha mengambil manfaat materi yang tersedia dilingkungannya guna memenuhi kebutuhan hidupnya.

Banyak sedikitnya jumlah penduduk serta hal-hal yang bersentuhan dengan jumlah dalam batas tertentu merupakan potensi dalam bidang pembangunan. Dengan jumlah penduduk yang besar merupakan sumber daya yang paling berpengaruh untuk melakukan pembangunan. Bangsa yang sedang membangun melalui pembangunan nasional yang mencoba meningkatkan hasilnya di berbagai aspek kehidupan.

Perkembangan suatu daerah akan sangat penting guna memenuhi target pertumbuhan ekonomi yang telah direncanakan. Untuk mencapai semua itu dibutuhkan SDM yang berkompeten dan bisa bersaing guna memperkuat ekonomi suatu daerah agar lebih kuat, dengan begitu adanya tenaga kerja yang kompeten merupakan asset bangsa yang sangat berpengaruh bagi perkembangan suatu bangsa.

Untuk itu pemerintah harus sangat paham bagaimana kondisi geografis serta prospek pertumbuhan suatu daerah dengan sangat rinci dengan begitu pemerintah akan mudah menjalankan tujuannya untuk membangun daerahnya sehingga daerah tersebut mampu menghasilkan tenaga kerja yang bisa bersaing dalam dunia kerja.

Dari sudut sempit dapat disebut bahwa SDM pada suatu daerah dibedakan berdasarkan keadaan alam dan social di daerah itu. . SDM merupakan asset bagi perkembangan bagi kemajuan suatu daerah yang diperuntukan bagi kehidupan warga daerah tersebut.

Setiap daerah memiliki beragam keunggulan mengenai kemampuan bekerja yang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang biasanya terjadi dikarekan kebiasaan dan komoditas disetiap daerah berbeda-beda seperti sumber daya alam yang dimiliki setiap daerah memiliki banyak ragam sumber daya alam salah satunya seperti minyak bumi dan hasil laut, dengan adanya perbedan disetiap daerah maka pengaturan tentang bagaimana sistem kerja harus menyentuh segala aspek dan dilakukan secara mendalam.

Menganai hal-hal yang terjadi di PT Indah kargo terkhususnya tentang masalah cuti tahunan yang cukup jarang didapatkan oleh karyawan kemungkinan besar ditimbulkan karna bebarapa faktor yang terjadi dilapangan yang membuat pihak perusahaan sulit untuk memberikan cuti bagi karyawannya.

Mengingat bahwa PT Indah kargo ini bergerak dijasa pengiriman barang yang sejatinya bersentuhan langsung dengan masa waktu perjalanan yang sangat panjang dan juga jadwal yang sangat panjang, PT indah kargo sebagai penyedia jasa tentu tidak ingin adanya keterlambatandalam proses pengiriman barang tersebut sehingga berimbas kepada para pekerjanya yang diharuskan untuk mengejar target pengiriman yang dapat dikatakan sangat banyak.

Untuk mengurangi kesulitan pihak perusahaan untuk mengatur bagaimana hak-hak pekerja dalam hal pemberian hak cuti para pihak misalnya para

pengusaha harus mengetahui bagaimana cara supaya hak-hak karyawan tidak berbenturan atau menjadi terhambat yang diakibat aturan kerja yang tidak direncanakan dengan baik sehingga beberapa hak karyawan tidak terpenuhi, seperti dalam hal pemberian cuti tahunan yang seharusnya didapatkan oleh karyawan setelah dua belas bulan bekerja menjadi sulit didapatkan dikarenakan pihak perusahaan tidak mengantisipasi kemungkinan yang terjadi dalam proses kerja serta anggapan pihak perusahaan yang menganggap cuti tahunan bisa menghambat proses kerja.

Selain mengenai sulitnya mencari waktu yang tepat untuk karyawan menerima cuti yang sering menemukan hambatan lain yang mengakibatkan karyawan enggan mengambil cuti dikarenakan cuti yang di terima tidak sesuai dengan apa yang telah direncanakan pekerja sebagai pemohon untuk cuti, hal ini terjadi karna waktu kerja yang sangat padat dan juga bagi karyawan yang bertugas mengantarkan barang untuk jarak jauh jumlahnya tidak memadai sehingga sangat sulit untuk mendapatkan cuti tahunan.

Jadi dapat dikatakan bahwa faktor penghambat pelaksanaan pemberian hak cuti bagi karyawan berdasarkan “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” Pada PT Indah Kargo Di Kota Pekanbaru adalah pihak perusahaan juga tidak mau mengambil risiko terhadap pemberian cuti kepada karyawan dikarenakan jika cuti diberikan maka secara tidak langsung karyawan yang akan melakukan pekerjaan akan berkurang sehingga perusahaan harus mencari pekerja untuk menggantikan karyawan tersebut, apalagi disaat pekerjaan jasa pengiriman banyak melayani pelanggan, hal ini juga dipengaruhi

oleh karyawan kurang memahami tata cara dan prosedur permohonan cuti tahunan tersebut.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan adapun kesimpulannya yaitu sebagai berikut:

1. Pelaksanaan pemberian hak cuti bagi karyawan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada PT Indah Kargo Di Kota Pekanbaru adalah belum berjalan dengan maksimal, dikarenakan pemberian cuti yang diberikan terhadap karyawan belum sesuai dengan ketentuan ketenagakerjaan terutama dalam Pasal 79 ayat (2) huruf c, dikarenakan berdasarkan ketentuan hak cuti tahunan diberikan selama 12 hari namun karyawan tidak dapat mengambil keseluruhan cuti tersebut.
2. Faktor Penghambat Pelaksanaan Pemberian Hak Cuti Bagi Karyawan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada PT Indah Kargo Di Kota Pekanbaru adalah dikarenakan perusahaan kekurangan tenaga kerja sehingga perusahaan tidak mau mengambil risiko terhadap pemberian cuti, padatnya jadwal pengiriman sehingga tidak dapat ditinggalkan, tidak ada karawayan lain yang mau menggantikan karaywan yang ingin mengambil cuti.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat disampaikan saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya perusahaan tetap mematuhi ketentuan yang mengatur mengenai cuti tahunan yang akan diberikan kepada karyawan. Kemudian karyawan juga harus memahami tujuan permohonan cuti yang akan diajukan kepada perusahaan
2. Sebaiknya kepada pengusaha yang mempekerjakan karyawannya dapat memberikan cuti tahunan, dengan memproses setiap masa kerja tiaptiap karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU-BUKU

- Maimun, I. S. (2000). *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Manulang, S. H. (1995). *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Prinst, D. (1994). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Buku Pegangan Pekerja Untuk Mempertahankan hak-haknya)*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Putra, L. R. (1993). *Hukum Sebagai Suatu Sistem*. Bandung: Remaja Rusdakarya.
- Rachbini, B. A. (2001). *Ekonomi Politik Kebijakan Publik*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Raharjo, S. (2000). *Ilmu Hukum*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Rusli, H. (2004). *Hukum Ketenagakerjaan 2003*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Shamad, Y. (1995). *Hubungan Industrial di Indonesia*. Jakarta: Bina Sumber Daya Manusia.
- Shomad, Y. (1995). *Hubungan Industrial Indonesia*. Jakarta: Bina Sumber Daya manusia.
- Singarimbun, M. (2012). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3es.
- Soekanto, S. (2004). *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press.
- Soepomo, I. (1999). *Pengantar Hukum perburuhan*. Jakarta: Penerbit
- Soeroso. (2006). *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Sunggono, B. (2005). *Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Sutedi, A. (2009). *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Syafrinaldi. (2017). *Buku Panduan Penyusunan Skripsi*. Jakarta: UIR Press.
- Thamrin.S. (2017). *Perlindungan Hukum Tenaga kerja Indonesia*. Pekanbaru: Alaf Riau Publishing.
- Thamrin.S. (2018). *Penegakan HAM Tenaga Kerja indonesia*. Pekanbaru: Alaf Riau Publishing.
- Tim Redaksi Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa. (2008). *Kamus Besar Pusat Bahasa*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Toha, H. (1991). *Hubungan Kerja antara Majikan dan Buruh*. Jakarta: Rineka Cipta.

wahab, Z. A. (1993). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo.

Warjiati, S. (1998). *Hukum Ketenagakerjaan Keselamatan Kerja dan Perlindungan Upah Pekerja Wanita*. Bandung: Tarsito.

Wijayanti, A. (2015). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.

B. Jurnal

Lidia Febrianti. (2017, April). *Pelaksanaan Pengupahan Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan*. *UIR Law Review, Volume 01*(Nomor 01).

Thamrin.S. (2017, April). *Peranan Dewan Pengupahan Terhadap penetapan Upah Minimum*. *UIR Law Review, Volume 01*(Nomor 01), 39-48.

. (2019, September). *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri Dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di luar Negeri*. *Kumpulan Artikel Ilmiah Bereputasi & Terindex*, hal. 119-141.

C. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

D. Kamus

Tim Redaksi Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa. (2008). *Kamus Besar Pusat Bahasa*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

