

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP UPAH TENAGA
KERJA DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEBERSIHAN
DI KOTA PEKANBARU MENURUT UU NO. 13 TAHUN
2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

SKRIPSI

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



OLEH :

**RISKI ILAHI
NPM : 141010371**

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2019

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya, yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Riski Ilahi
NPM : 141010371
Tempat/Tanggal Lahir : Pekanbaru/15 mei 1996
Program Studi : Ilmu Hukum
Alamat : Jl. Suka Karya No.6
Judul Skripsi : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP UPAH TENAGA KERJA DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEBERSIHAN DI KOTA PEKANBARU MENURUT UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, orisinal dan tidak dibuatkan oleh orang lain serta sepengetahuan saya Skripsi ini belum pernah ditulis oleh orang lain. Apabila di kemudian 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 dibuat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Pekanbaru, 29 oktober 2019

Yang menyatakan,



Riski Ilahi

No. Reg. 231/I/UPM FH UIR 2019

Paper ID. I204665986 / 26%

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Sertifikat

ORIGINALITAS PENELITIAN
Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

MENYATAKAN BAHWA :

Riski Ilahi

141010371

Dengan Judul :

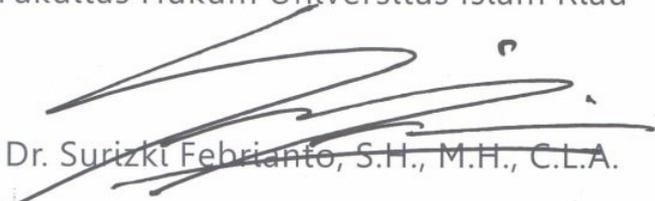
Perlindungan Hukum Terhadap Upah Tenaga Kerja Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan

Kota Pekanbaru Menurut UUD No. 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan

Telah lolos Similarity sebesar maksimal 30%

Pekanbaru, 6 November 2019

Wakil Dekan Bidang Akademik
Fakultas Hukum Universitas Islam Riau


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



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS HUKUM



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

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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah Dilaksanakan Bimbingan Skripsi Terhadap:

Nama : RISKI ILAHI
NPM : 141010371
Program Studi : HUKUM PERDATA
Pembimbing I : Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H
Pembimbing II : Lidya Febrianti, S.H., M.H.
Judul Skripsi : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP UPAH
TENAGA KERJA DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN
KEBERSIHAN DI KOTA PEKANBARU MENURUT
UU NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN

No	Tanggal	Berita Acara Bimbingan	PARAF	
			Pembimbing II	Pembimbing I
1	31-08-2019	- Perbaiki abstrak - Perbaiki kata kunci - Perbaiki metode penelitian		
2	01-09-2019	- Perbaiki BAB II		
3	03-09-2019	- Perbaiki Pengetikan - Perbaiki spasi penulisan		
4	06-09-2019	- Koreksi tanda baca		
5	09-09-2019	- Lampirkan kuisisioner wawancara		
6	16-09-2019	- Abstrak bahasa Inggris di lampirkan		

		- Perbaiki daftar pustaka		
7	23-09-2019	- Perbaiki tabel dalam penelitian		
8	01-10-2019	- Acc pembimbing II dapat dilanjutkan kepada pembimbing I		
9	05-10-2019	- Tambahkan daftar singkatan		f
10	08-10-2019	- Tambahkan referensi buku		f
11	11-10-2019	- Perbaiki kesimpulan - Perbaiki penulisan pasal		f
12	15-10-2019	- Lampirkan foto wawancara		f
13	17-10-2019	- Penambahan Grand Theory - Penambahan Midle Theory - Penambahan Applicated Theory		f
14	20-10-2019	- Perbaiki penulisan kalimat		f
15	21-10-2019	- Perbaiki bodynote		f
16	24-10-2019	- Acc Pembimbing I dapat dilanjutkan ujian Komprehensif		f

Pekanbaru, 31 Oktober 2019

Mengetahui

A.n Dekan


Dr. Surizki Febrianto S.H.,M.H

Wakil Dekan I



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS HUKUM



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

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

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP UPAH TENAGA KERJA DINAS
LINGKUNGAN HIDUP DAN KEBERSIHAN DI KOTA PEKANBARU
MENURUT UU NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

RISKI ILAHI
NPM : 141010371

Telah Di Periksa Dan Di Setujui Oleh Dosen Pembimbing

Pembimbing I

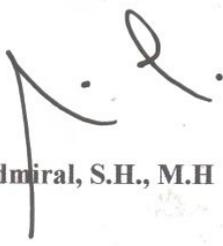
Pembimbing II


Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H


Lidya Febrianti, S.H., M.H.

Mengetahui

Dekan,


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

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 0292/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 yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut. Bahwa penetapan dosen sebagai pembimbing yang ditetapkan dalam surat keputusan ini dipandang
2 mampu dan memenuhi syarat sebagai pembimbing.

Mengingat Undang-Undang Nomor : 20 tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional
1 UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Besar
2 UU Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
3 PP Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan
4 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

MEMUTUSKAN

Menetapkan 1 Menunjuk
Nama : Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H.
NIP/NPK : 16 07 02 546
Pangkat/Jabatan : Penata /III/c
Jabatan Fungsional : Lektor
Sebagai : Pembimbing I Penulisan Skripsi mahasiswa

Nama : RISKI ILAHI
NPM : 14 101 0371
Jurusan/program studi : Ilmu Hukum /Hukum Perdata
Judul skripsi : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP UPAH TENAGA KERJA DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEBERSIHAN DI KOTA PEKANBARU MENURUT UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN.

2 Tugas-tugas pembimbing adalah berpedoman kepada SK. Rektor Nomor : 052/UIR/Kpts/1989, tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa fakultas di lingkungan Universitas Islam Riau kepada yang bersangkutan diberikan honorarium, sesuai dengan ketentuan yang berlaku di lingkungan Universitas Islam Riau.
3 Keputusan ini mulai berlaku semenjak ditetapkan, jika ternyata terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.
4 Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada tanggal : 28 Oktober 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

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 0292/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 yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut. Bahwa penetapan dosen sebagai pembimbing yang ditetapkan dalam surat keputusan ini dipandang
2 mampu dan memenuhi syarat sebagai pembimbing.

- Mengingat Undang-Undang Nomor : 20 tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional
1 UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Besar
2 UU Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
3 PP Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan
4 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

MEMUTUSKAN

- Menetapkan 1 Menunjuk
Nama : LIDIA FEBRIANTI, S.H., M.H
NIP/NPK : 15DK1102002
Pangkat/Jabatan : Penata Muda Tingkat I /III/b
Jabatan Fungsional : Asisten Ahli
Sebagai : PembimbingII Penulisan Skripsi mahasiswa

Nama : RISKI ILAHI
NPM : 14 101 0371
Jurusan/program studi : Ilmu Hukum /Hukum Perdata
Judul skripsi : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP UPAH TENAGA KERJA DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEBERSIHAN DI KOTA PEKANBARU MENURUT UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN.

2 Tugas-tugas pembimbing adalah berpedoman kepada SK. Rektor Nomor : 052/UIR/Kpts/1989, tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa fakultas di lingkungan Universitas Islam Riau Kepada yang bersangkutan diberikan honorarium, sesuai dengan ketentuan yang berlaku di lingkungan Universitas Islam Riau.
3 Keputusan ini mulai berlaku semenjak ditetapkan, jika ternyata terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.
4 Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada tanggal : 28 Oktober 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 : 329/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.

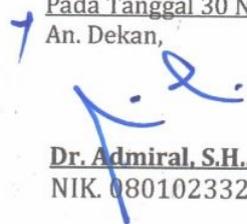
- Mengingat : 1. Undang-undang Nomor : 20 Tahun 2003
2. Undang-undang Nomor : 14 Tahun 2005
3. Peraturan Pemerintah Nomor : 30 Tahun 1990
4. Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional :
a. Nomor : 232/U/2000 c. Nomor : 176/U/2001
b. Nomor : 234/U/2000 d. Nomor : 045/U/2002
5. Surat Keputusan Direktur 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 | : | Riski Ilahi |
| N.P.M. | : | 141010371 |
| Program Studi | : | Ilmu Hukum |
| Judul Skripsi | : | Perlindungan Hukum Terhadap Upah Tenaga Kerja Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Di Kota Pekanbaru Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan |
- Dengan susunan tim penguji terdiri dari
Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H : Ketua merangkap penguji materi skripsi
Lidia Febrianti, S.H., M.H : Sekretaris merangkap penguji sistematika
Rahdiansyah, S.H., M.H : Anggota merangkap penguji methodologi
Esy Kurniasih, 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 30 November 2019
An. 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. Pertiinggal



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS HUKUM



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, *Nomor : 329/KPTS/FH-UIR/2019 Tanggal 30 November 2019*, pada hari ini *Rabu tanggal 4 Desember 2019* telah dilaksanakan Ujian Skripsi Program Studi (S1) Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, atas nama :

Nama : Riski Ilahi
N P M : 141010371
Program Study : Ilmu Hukum
Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Terhadap Upah Tenaga Kerja Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Di Kota Pekanbaru Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
Tanggal Ujian : 4 Desember 2019
Waktu Ujian : 10.00 – 11.00 WIB
Tempat Ujian : Ruang Sidang Fak. Hukum UIR
IPK :
Predikat Kelulusan :

Ketua

Sekretaris

Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H

Lidia Febrianti, S.H., M.H

Dosen Penguji

Tanda Tangan

1. Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H
2. Lidia Febrianti, S.H., M.H
3. Rahdiansyah, S.H., M.H

1. 
2. 
3. 

Notulen

4. Esy Kurniasih, S.H., M.H

Pekanbaru, 4 Desember 2019
Dekan Fakultas Hukum UIR



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

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

ABSTRAK

Sistem lembaga pengupahan adalah merupakan aspek yang sangat penting dalam perlindungan bagi pekerja/buruh. Namun para tenaga harian lepas di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru baik yang berasal dari bagian penyapu jalan, pembersih parit, dan petugas kebersihan taman mengalami kendala dalam penerimaan upah yang mengakibatkan kurang terpenuhinya kebutuhan hidup mereka dikarenakan pemberian upah dilakukan perapelan 3 bulan disetiap awal tahunnya oleh pihak Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru.

Masalah pokok yang penulis ambil untuk penelitian ini ialah bagaimanakah perlindungan hukum terhadap pekerja dalam pemberian upah di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan di Kota Pekanbaru dan apa faktor terhambatnya pemberian upah pada tenaga kerja Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan di kota Pekanbaru ditinjau dari Undang-undang No.13 Tahun 2003.

Metode penelitian yang penulis gunakan adalah *observational research*, yaitu dengan melakukan cara survei langsung ke lapangan. Sedangkan sifat dari penelitian ini adalah deskriptif, yaitu penggambaran dari sifat-sifat suatu individu, keadaan atau gejala dengan gejala lain dalam masyarakat. Dalam hal ini memberikan gambaran secara rinci tentang Perlindungan Hukum Terhadap Upah Tenaga kerja Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan di Kota Pekanbaru.

Dasar hukum dari perlindungan hukum terhadap pekerja dalam bentuk pemberian upah di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan yaitu UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dimana kesesuaian terhadap perlindungan hukum dalam bentuk pengupahan ini yang diberikan kepada pekerja belum berjalan dengan baik sesuai dengan undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Hal ini dikarenakan ditemukannya keterlambatan dalam pembayaran upah terhadap pekerja di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru yang kurang tepat waktu dan besaran gaji yang diterima oleh tenaga harian lepas masih dibawah standar penghidupan yang layak atau dibawah upah minimum regional (UMR) serta sering mengalami keterlambatan dalam pembayaran upah dengan cara perapelan 3 bulan dalam setiap tahunnya, dimana maksudnya setiap awal tahun dari bulan januari pekerja tidak digaji sampai dengan bulan maret, lalu gaji 3 bulan tersebut dibayar secara rangkap pada bulan maret dan masalah lainnya yaitu pemberian gaji pada pekerja tidak tepat waktu dimana upah yang diberikan pekerja terkadang melewati dari tanggal yang seharusnya dijanjikan. Oleh karena itu sangat jelas ketentuan diatas bertentangan dengan undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Faktor penghambat dalam pemberian upah terhadap pekerja Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru adalah kurangnya sosialisasi dari pihak Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru terhadap pekerja sehingga tidak mendapatkan posisi yang layak bagi pekerja.

ABSTRAC

The wage institution is very important aspect in the protection of workers/laborer. But freelancer workers at the Pekanbaru City Environment and Sanitation Department, both from street sweepers, trench cleaners, and park cleaners, face difficulties in receiving wages, resulting in less fulfillment of their needs because wages are made for 3 months of tipping every year. By Pekanbaru City Environment and Cleanliness Agency.

The main problem that the authors take for this study is how legal protection for workers in the provision of wages in the Department of Environment and hygiene in Pekanbaru City and what are the factors hampering wages for workers in the Department of Environment Hygiene in Pekanbaru City in terms of Law Number 13 of 2003. This research can be classified into juridical-empirical research by combining legal materials (secondary data) with premier data obtained in the field. By using data collection tools, namely questionnaires and interviews.

The legal basis for legal protection of workers in the form of wages in the Department of Environment and Hygiene is Law Number 13 of 2003 concerning employment. Where compliance with legal protection in the form of wages given to workers has not gone well in accordance with Law Number 13 of 2003 concerning labor. This is due to discovery of delays in payment of wages to workers in Department of Environment and Cleanliness of the City of Pekanbaru that is not timely and the amount of salary received by casual daily laborers is still below a decent standard of living.

The inhibiting factor in the provision of wages to workers in the Pekanbaru City Environment and Sanitation Office is the lack of socialization by the Pekanbaru City Environment and Sanitation Office to workers so that they do not get proper positions for workers.

Keywords : Legal Protection, Wages, freelancer daily workers

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb

Dengan segala kerendahan hati dan juga penuh dengan ucapan Puji Syukur penulis panjatkan kepada kehadiran Allah SWT, yang mana atas segala limpahan Rahmat dan Hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini yang mana penulis beri judul **“Perlindungan Hukum Terhadap Upah Tenaga Kerja Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan di Kota Pekanbaru Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ”**. Penulisan Hukum ini disusun untuk guna memenuhi dan melengkapi syarat – syarat dalam memperoleh gelar kesarjanaan yakni pada Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.

Penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak, yang mana atas segala bantuan dan bimbingan yang diberikan kepada penulis selama pembuatan karya tulis ini, yaitu kepada :

1. Kepada kedua orang tua penulis, mamak tercina Sofinar dan abak tercinta Asril yang telah mendukung penulis sepenuhnya dalam masa perkuliahan hingga akhir pembuatan skripsi ini, baik dukungan secara moral maupun materil serta tidak pernah lupa untuk memberikan dukungannya dalam mengingatkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini untuk mendapatkan gelar Sarjana Hukum.
2. Kepada kakak penulis Merry Veronica, yang tak henti dalam mengingatkan penulis dalam menyelesaikan skripsi dan juga ikut dalam memberikan motivasinya dalam menyelesaikan perkuliahan.

3. Kepada kekasih Ade Siti Nurrahmah, SH yang telah mengingatkan betapa pentingnya arti kesabaran dan ketekunan dalam masa perkuliahan serta senantiasa menemani penulis semasa perkuliahan hingga akhirnya terlaksanakannya penulisan skripsi ini, dan juga membantu penulis dalam setiap keadaan masa perkuliahan baik dalam keadaan senang maupun keadaan susah. Thank you cece. Terimakasih atas semua perhatiannya selama ini.
4. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, S.H., M.CL., sebagai Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menuntut ilmu di Universitas Islam Riau tepatnya di Fakultas Hukum.
5. Bapak Dr. Admiral, S.H., M.H., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, yang telah membantu penulis didalam menimba ilmu dan memberikan arahan kepada penulis.
6. Bapak Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan I Bidang Akademik yang telah membantu dan memberikan izin kepada penulis untuk melaukan kegiatan penelitian.
7. Bapak Dr. Rosyidi Hamzah, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan II Bidang Administrasi dan Keuangan yang telah banyak membantu penulis selama menjadi mahasiswa di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
8. Bapak S. Parman S.H., M.H., selaku Wakil Deakan III Bidang Kemahasiswaan dan Alumni yang telah banyak membantu penulis selama menjadi mahasiswa di Fakultas Hukum Islam Riau.

9. Bapak Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H, selaku Pembimbing I dalam membantu penulisan skripsi ini, yang mana selalu memberikan nasehat dan masukan yang sangat berarti bagi penulis.
10. Ibuk Lidya Febrianti, S.H., M.H, selaku Pembimbing II dalam membantu penulisan skripsi ini, yang telah mencurahkan perhatiannya, bimbingannya, do'a serta kepercayaan yang sangat berarti bagi penulis.
11. Bapak-bapak dan Ibu-ibu dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, yang mana telah memberikan ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat bagi penulis selama menjadi mahasiswa di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
12. Bapak-bapak dan Ibu-ibu staf Tata Usaha Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, yang telah membantu penulis dalam pengurusan administrasi mulai dari awal penulis kuliah sampai dengan proses skripsi ini.
13. Kepada teman-teman angkatan 2014 yang telah bersedia memberi kesan dan pesan serta motivasi kepada penulis hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih ada kekurangan, baik dari segi bahasa maupun materi, penulis sangat mengharapkan sekali kritik dan sarannya, yang sangat berguna pastinya dalam perbaikan dan kesempurnaan penulisan. Selanjutnya semoga skripsi penulis ini dapat memberikan manfaat dan kaedah bagi kita semua. Amin..

Pekanbaru, 29 Juli 2019

Penulis

Riski Ilahi

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	ii
SERTIFIKAT ORIGINALITAS PENELITIAN.....	iii
BERITA ACARA BIMBINGAN.....	iv
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	vi
SK TENTANG PENUNJUKAN PEMBIMBING I.....	vii
SK TENTANG PENUNJUKAN PEMBIMBING II.....	viii
SK TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PENGUJI.....	ix
BERITA ACARA UJIAN MEJA HIJAU	x
ABSTRAK	xi
ABSTRACK.....	xii
KATA PENGANTAR.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xvii
DAFTAR TABEL.....	xix
DAFTAR SINGKATAN.....	xx
BAB 1 : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Masalah Pokok	7
C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian	7
D. Tinjauan Pustaka.....	8
E. Konsep Operasional	14
F. Metode Penelitian	15

BAB II : TINJAUAN UMUM

A. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja	20
B. Tinjauan Umum Tentang Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru	23
C. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan	28
D. Tinjauan Umum Tentang Upah	45

BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Perlindungan Hukum Terhadap Upah Tenaga Kerja Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru	58
B. Faktor Penghambat Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Memberikan Upah di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru	77

BAB IV : PENUTUP

A. Kesimpulan	81
B. Saran	82

DAFTAR KEPUSTAKAAN

LAMPIRAN : 1. KONTRAK KERJA

2. DAFTAR WAWANCARA & KUISIONER

3. FOTO PENELITIAN KELAPANGAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1	Populasi dan Sampel..... 17
Tabel III.1	Waktu Pembayaran Upah Oleh Pihak Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota..... 57
Tabel III.2	Kedisiplinan Pekerja Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru..... 66
Tabel III.3	Besaran Upah Untuk Tenaga Kerja Harian Lepas Kebersihan dan Pertamanan..... 70
Tabel III.4	Pengawasan Pada Saat Bekerja Untuk Pekerja Harian Lepas Kebersihan dan Pertamanan..... 72

DAFTAR SINGKATAN

APBD	: Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah
B3	: Bahan Berbahaya Dan Beracun
KBBI	: Kamus Besar Bahasa Indonesia
KKB	: Kesepakatan Kerja Bersama
PHK	: Pemutusan Hubungan Kerja
PKB	: Perjanjian Kerja Bersama
PP	: Peraturan Pemerintah
SOP	: Standar Operasional Prosedur
THL	: Tenaga Harian Lepas
THR	: Tunjangan Hari Raya
TPA	: Tempat Pembuangan Akhir
TPS	: Tempat Pembuangan Sementara
TPST	: Tempat Pengolahan Sampah Terpadu
UMR	: Upah Minimum Regional
UPT	: Unit Pelaksanaan Teknis
UU	: Undang-Undang
UUD	: Undang-Undang Dasar

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Ketenagakerjaan merupakan masalah ketatanegaraan dan kependudukan yang tak henti-hentinya menjadi bahan perdebatan, jika diperhatikan masalahnya sudah mendekati kepada krisis kepercayaan sehingga pihak manapun tidak berdaya mengatasinya. Masalah kependudukan selalu berkaitan dengan masalah ketenagakerjaan. Salah satu contohnya adalah tingginya tingkat pertumbuhan penduduk akan berpengaruh juga pada tingkat penyediaan tenaga kerja. Kebutuhan akan suatu pekerjaan yang tinggi tanpa diikuti oleh penyediaan kesempatan kerja akan menimbulkan pengangguran.

Berbagai macam permasalahan ketenagakerjaan muncul sebagian besar masih didominasi oleh pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan secara umum disamping permasalahan sumber daya manusia Indonesia yang minim kualitasnya. Di berbagai media baik elektronik maupun cetak, tak jarang kita melihat banyak terjadi konflik ketenagakerjaan seperti terjadinya mogok kerja dan unjuk rasa buruh/tenagakerja yang diakibatkan oleh sistem pengupahan dan imbalan kerja yang tidak layak.

Oleh sebab itu sangat dibutuhkannya peran pemerintah disuatu daerah untuk mengawasi jalannya sistem ketenagakerjaan yang baik sesuai peraturan perundang-undangan yang ada.

Pemerintahan lokal merupakan miniatur pemerintahan nasional. Oleh karena itu, pemberian otonomi seluas-luasnya terhadap daerah merupakan sarana pejabat-pejabat yang berkeinginan menjabat di level nasional untuk mengaktualisasikan diri dan menunjukkan kemampuan mereka. Dengan demikian apabila seorang pemimpin atau pejabat di daerah berhasil mengembangkan daerahnya, maka pengalaman ini bisa dijadikan sebagai bekal penting untuk menjalankan pemerintah yang lebih luas. Berdasarkan Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 pelaksanaan otonomi daerah harus lebih meningkatkan kemandirian Daerah Otonom. Tujuan pemberian Otonomi kepada daerah adalah untuk memungkinkan daerah yang bersangkutan mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna penyelenggaraan pemerintahan dalam rangka pelayanan terhadap masyarakat dan pelaksanaan pembangunan. Untuk dapat melaksanakan tujuan tersebut maka kepada dinas daerah perlu diberikan wewenang-wewenang untuk melaksanakan urusan pemerintahan sebagai urusan rumah tangganya.

Dinas daerah adalah unsur pelaksana pemerintah daerah. Pembentukan, susunan organisasi dan formasi dinas daerah ditetapkan dengan peraturan daerah sesuai dengan pedoman yang ditetapkan oleh Menteri Dalam Negeri. Urusan yang diselenggarakan oleh dinas-dinas daerah adalah urusan yang telah menjadi urusan rumah tangga daerah. Salah satu potensi pembangunan kota Pekanbaru adalah meningkatkan kebersihan kota. Hal tersebut diwujudkan melalui kegiatan penanganan sampah secara terpadu yang dilakukan oleh Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan di Kota Pekanbaru.

Sampah merupakan salah satu masalah lingkungan hidup sampai saat ini belum dapat ditangani dengan baik, terutama di kota-kota besar. Kemampuan pengelola sampah dalam menangani sampah tidak seimbang dengan produksinya, sehingga sampah menumpuk di mana-mana. Sampah yang tidak terurus dengan baik akan menyebabkan menurunnya kesehatan dan nilai estetika lingkungan karena pencemaran air, udara dan berkembangnya hama penyakit, sehingga pemukiman penduduk di sekitar tumpukan sampah tersebut tidak layak lagi bagi penduduk. Masalah sampah yang timbul di kota pekanbaru adalah karena sulitnya pengumpulan, pengangkutan, pembuangan, pengupahan tenaga kerja dan pemusnahan sampah, baik sampah yang berasal dari rumah tangga, pasar, industri maupun sampah kantor. Sulitnya penanganan sampah erat kaitannya dengan buruknya kondisi pemukiman penduduk, karena pertumbuhan pemukiman yang tidak teratur akan mempersulit proses pengumpulan dan pengangkutan sampah sehingga akhirnya menumpuk. Dengan ini dibutuhkan peranan ketenagakerjaan dalam bidang kebersihan lingkungan untuk dapat mengelola sampah di kota Pekanbaru agar dapat terjaganya lingkungan yang bersih dan sehat untuk mewujudkan Kota Pekanbaru yang bebas dari polusi sampah.

Dalam pasal 1 angka 2 undang-undang No.13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat” (UU No 13,2003: Pasal 1-2).

Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 tersebut menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang No.14 tahun

1969 tentang ketentuan pokok ketenagakerjaan yang menurut (Husni 2008 : 16-17), pengertian tenaga kerja adalah Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan mesyarakat

Dari pengertian tersebut tampak perbedaan yakni dalam undang-undang No.13 tahun 2003 tidak lagi memuat kata kata baik didalam maupun diluar hubungan kerja dan adanya penambahan kata sendiri pada kalimat memenuhi kebutuhan sendiri dan masyarakat. Pengurangan kata didalam maupun diluar hubungan kerja pada pengertian tenaga kerja tersebut sangat beralasan karena dapat mengacaukan makna tenaga kerja itu sendiri seakan-akan ada yang didalam dan ada pula diluar hubungan kerja serta tidak sesuai dengan konsep tenaga kerja dalam pengertian yang umum. Demikian halnya dengan penambahan kata sendiri pada kalimat memenuhi kebutuhan sendiri dan masyarakat karena barang atau jasa yang di hasilkan oleh tenaga kerja tidak hanya untuk masyarakat tetapi juga untuk diri sendiri, dengan demikian sekaligus menghilangkan kesan bahwa selama ini tenaga kerja hanya bekerja untuk orang lain dan melupakan dirinya sendiri (Husni, 2008 : 16-17).

Dalam membangun ketenagakerjaan diperlukan adanya tugas pemerintah untuk menunjang terbentuknya sistem ketenagakerjaan yang baik. Pemerintah menurut UU No.13 tahun 2003 mempunyai tugas :

1. Perencanaan tenaga kerja
2. Perluasan kesempatan kerja
3. Pembinaan
4. Pengawasan

Tugas pemerintah ini kiranya sesuai dengan fungsinya seperti yang tercantum pada pasal 102 ayat 1 UU No.13 tahun 2003 yaitu:

- a. Menetapkan kebijakan
- b. Memberikan pelayanan
- c. Melaksanakan pengawasan, dan
- d. Melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan

Perancangan kerja dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan kebijakan dalam menyusun perencanaan tenaga kerja melalui pendekatan perencanaan tenaga kerja nasional, daerah dan sektoral, yaitu pendekatan secara makro (Rusli, 2011 : 11-12).

Informasi ketenagakerjaan diperoleh dari semua pihak yang terkait, baik instansi pemerintah maupun swasta, seperti perusahaan, perguruan tinggi, dan lembaga swadaya masyarakat di pusat, provinsi atau kabupaten/kota.

Pasal 50 UU No. 13 tahun 2003 menyatakan, bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Jadi, hubungan kerja yang dimaksud oleh UU No. 13 tahun 2003 ini adalah suatu perikatan kerja yang bersumber dari perjanjian dan ini tidak mencakup perikatan kerja yang bersumber dari undang-undang.

Ketentuan perjanjian kerja yang ada dalam UU No. 13 tahun 2003 merupakan bagian dari hubungan kerja atau ketenagakerjaan, bukan bagian dari hukum perjanjian, karena itu ketentuan perjanjian kerja bukan hukum pelengkap. Arti bahwa ketentuan perjanjian kerja bukan hukum pelengkap adalah ketentuan perjanjian kerja bersifat memaksa, yaitu tidak dapat diikuti, artinya ketentuan

perjanjian kerja dalam hukum ketenagakerjaan tersebut wajib ditaati atau diikuti. Para pihak dalam perjanjian kerja tidak dapat membuat perjanjian kerja menyimpang dari ketentuan peraturan UU ketenagakerjaan. Hukum ketenagakerjaan bersifat memaksa, yaitu tidak dapat dikesampingkan oleh para pihak dalam membuat perjanjian kerja karena perjanjian kerja adalah merupakan bagian hukum ketenagakerjaan, bukan bagian dari hukum perjanjian.

Hukum perjanjian yang mengatur ketentuan umum, sepanjang tidak diatur oleh hukum ketenagakerjaan, berlaku dalam perjanjian kerja, tetapi bila undang-undang ketenagakerjaan telah mengaturnya, maka ketentuan tersebut bersifat memaksa, artinya tidak dapat dikesampingkan.

Didalam ketenagakerjaan terdapat bagian-bagian penting yang harus diketahui yaitu :

1. Tugas pemerintah dalam ketenagakerjaan
2. Pelatihan kerja
3. Penempatan tenaga kerja
4. Hubungan kerja
5. Perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja
6. Waktu kerja
7. Pengupahan
8. Jaminan sosial tenaga kerja
9. Peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama
10. Pemutusan hubungan kerja (PHK).

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk membahas lebih lanjut dalam penelitian yang berjudul: **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP UPAH TENAGA KERJA DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEBERSIHAN DI KOTA PEKANBARU MENURUT UU NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGA KERJAAN**

A. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah perlindungan hukum terhadap pekerja dalam pemberian upah di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan di Kota Pekanbaru?
2. Apa faktor terhambatnya pemberian upah pada tenaga kerja Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan di kota Pekanbaru ditinjau dari Undang-undang No.13 Tahun 2003?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

- a. Untuk mengetahui potensi dan kekuatan Undang-undang no 13 Tahun 2003 terhadap upah tenagakerja di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui apa saja faktor yang menyebabkan terhambatnya pemberian upah tenagakerja di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru.

2. Manfaat Penelitian

- a. Diharapkan dapat menjadi salah satu saran dan solusi bagi Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru agar lebih memperhatikan kebijakan terhadap upah tenagakerja.
- b. Diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran hukum khususnya tentang efektivitas Undang-undang No 13 Tahun 2003

terhadap tenagakerja. Dilain itu juga dapat menambah wawasan dan kepustakaan bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

C. Tinjauan Pustaka

1. Pengertian Perlindungan Hukum

Padanan kata perlindungan hukum dalam bahasa Inggris adalah “*legal protection*”, dalam bahasa Belanda “*rechtsbecherming*”. Kedua istilah tersebut juga mengandung konsep atau pengertian hukum yang berbeda untuk memberi makna sesungguhnya dari “perlindungan hukum”. Di tengah langkanya makna perlindungan hukum itu, kemudian Harjono berusaha membangun sebuah konsep perlindungan hukum dari perspektif keilmuan hukum, menurutnya perlindungan kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk ini pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku (Jerry, <http://jerryleopard-jerry.blogspot.com/2015/02/perlindungan-hukum-protection-law.html>, akses 24 september 2018).

Perlindungan hukum bagi buruh sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah. Disebutkan olah Zainal Asikin, bahwa: perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis (Asikin, 2008 : 5 - 6).

Perlindungan terhadap pekerja/buruh menurut Zaeni Asyhadie dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku dalam perusahaan (Asyhadie, 2007: 78 - 79).

Lingkup perlindungan terhadap pekerja atau buruh menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, meliputi:

- a. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding dengan pengusaha
- b. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja
- c. Perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat dan
- d. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, jaminan sosial tenaga kerja (Asyhadie, 2007: 78 - 79).

2. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan dahulu disebut dengan Hukum Perburuhan.

Pemakaian istilah tenaga kerja, pekerja dan buruh pada dasarnya harus dibedakan.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 1 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dimana ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 2 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 3 UU No. 13 tahun 2003, pekerja/buruh adalah setiap orang yang

bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (Wijayanti, 2010 : 1 - 2).

Sampai saat ini belum ada kesatuan pendapat mengenai pengertian Hukum Ketenagakerjaan. Akan tetapi secara umum dapat dirumuskan, bahwa Hukum Ketenagakerjaan itu adalah sekumpulan peraturan yang mengatur hubungan hukum antara pekerja 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, 1994 : 1 - 2).

Masalah ketenagakerjaan mengandung dimensi ekonomis, sosial kesejahteraan dan sosial politik. Dari segi dimensi ekonomis, pembanguna ketenagakerjaan mencangkup 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 keluar negeri. Masalah ketenagakerjaan juga mencangkup 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, 2011: 6 - 7). 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.

3. Pengertian Upah

Upah adalah hak buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan di bayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan.

Peraturan tentang upah diatur dalam pasal UU Nomor 13 Tahun 2003 pada pasal 88 sampai dengan pasal 98.

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) upah didefinisikan sebagai pembalas jasa atau sebagainya pembayar tenaga kerja yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu (Departemen Pendidikan Nasional, 2003: 1250). Menurut Afzalurrahman (2000 : 395 - 396), pengertian upah dapat didefinisikan sebagai harga yang harus dibayarkan pada pekerja atas pelayanan dalam memproduksi kekayaan.

Menurut Mulyadi (2001 : 373 - 374), gaji dan upah pada umumnya merupakan pembayaran jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang, jabatan manajer, dan dibayarkan secara perceraian bulan, sedangkan upah merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh) umumnya dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan suatu karyawan.

Sugiyarso dan Winami (2001 : 95 - 96) mengatakan bahwa gaji merupakan sejumlah pembayaran kepada pegawai yang diberi tugas administrasi dan manajemen yang biasanya ditetapkan secara bulanan sedangkan upah merupakan imbalan yang diberikan kepada buruh yang melakukan pekerjaan kasar dan banyak mengandalkan kekuatan fisik, jumlah pembayaran upah biasanya ditetapkan secara harian atau berdasarkan unit pekerjaan yang diselesaikan.

Upah merupakan salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteraannya. Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa: “ *Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktifitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat*” (Wijayanti, 2010 : 1 - 2).

Penerima upah adalah buruh. Aturan hukum dibayarkannya upah adalah perjanjian kerja atau kesepakatan atau peraturan perundang-undangan. Upah dapat didasarkan pada perjanjian kerja, sepanjang ketentuan upah didalam perjanjian kerja tersebut tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Jika ternyata ketentuan upah didalam perjanjian kerja bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, maka yang berlaku adalah ketentuan upah didalam peraturan perundang-undangan (Budiono, 2009 : 29 - 30).

Menurut Undang-Undang (Nomor 13, 2003) yang dimaksud dengan upah adalah: “Hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang

ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan”.

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Kebijakan pemerintah mengenai pengupahan yang melindungi pekerja/buruh meliputi:

- a. Upah minimum
- b. Upah kerja lembur
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
- d. Bentuk dan cara pembayaran upah
- e. Denda dan potongan upah
- f. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
- g. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
- h. Upah untuk pembayaran pesangon dan
- i. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan (Pasal 88, 2003 : ayat 1 no 13)

Yang termasuk komponen upah adalah :

1. Upah pokok adalah imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan.
2. Tunjangan tetap adalah suatu pembayaran-pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja keluarganya serta dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok, seperti tunjangan istri, tunjangan anak, tunjangan perumahan, tunjangan kemahalan, tunjangan daerah dan lain-lain; tunjangan makan dan tunjangan transport dapat dimasukkan dalam komponen tunjangan tetap bila pemberian tunjangan tersebut tidak dikaitkan dengan kehadiran dan diterima secara tetap oleh pekerja menurut suatu waktu, harian atau bulanan.
3. Tunjangan tidak tetap adalah suatu pembayaran yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan pekerja, yang diberikan secara tidak tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan menurut suatu waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok, seperti tunjangan transport yang didasarkan pada kehadiran.

Yang tidak termasuk komponen upah adalah :

1. Fasilitas adalah kenikmatan dalam bentuk nyata yang diberikan perusahaan oleh karena hal-hal yang bersifat khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, seperti fasilitas kendaraan (antar jemput pekerja

- atau lainnya), pemberian makanan secara gratis, sarana ibadah, tempat penitipan bayi, koperasi, kantin dan lain-lain.
2. Bonus adalah bukan merupakan bagian dari upah, melainkan pembayaran yang diterima pekerja dari hasil keuntungan perusahaan atau karena pekerja menghasilkan hasil kerja lebih besar dari target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas. Besarnya pembagian bonus diatur berdasarkan kesepakatan.
 3. Tunjangan Hari Raya (THR) adalah gratifikasi dan pembagian keuntungan lainnya (Febrianti, Jurnal UIR, April 2017 : 8 - 9)

D. Konsep Operasional

Untuk menghindari kesalah pahaman pada penelitian ini, maka penulis merasa perlu memberikan batasan pengertian sesuai judul penelitian tersebut diatas sebagai berikut:

Menurut Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (KBBI, 1999 : 360) perlindungan adalah suatu perbuatan melindungi dimana di maksud perlindungan dalam penelitian ini adalah adanya jaminan perlindungan dari suatu peraturan hukum yang berlaku.

Hukum adalah suatu aturan tingkah laku berupa norma atau kaedah baik dalam masyarakat, yang harus ditaati oleh setiap anggota masyarakatnya berdasarkan keyakinan dan kekuasaan hukum itu (Arrasijid, 1988 : 24)

Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum sesuai dengan aturan hukum, baik itu yang bersifat preventif maupun dalam bentuk yang bersifat represif, baik yang secara tertulis maupun tidak tertulis dalam rangka menegakkan peraturan hukum.

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau

peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan dari pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/jasa yang telah atau akan dilakukan (UU No 13, 2003 : Pasal 1 Ayat 30).

Tenaga kerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (UU No 13, 2003 : Pasal 1 Ayat 3).

Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru adalah suatu unsur pelaksanaan Pemerintah Kabupaten/Kota yang beralamat di Jl. Datuk Setia Maharaja, No.04, Simpang Tiga, Bukit Raya, Kota Pekanbaru, Riau. Tugas dari Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru ialah menyusun dan melaksanakan kebijakan daerah dibidang pengelolaan dan perlintunga lingkungan hidup dan kebersihan daerah.

E. Metode Penelitian

1. Jenis dan Sifat Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum dengan menggunakan metode *Observasional Research* dengan cara survey yaitu penelitian dengan menggunakan alat pengumpul data yang berupa wawancara dan kuisisioner.

Sedangkan apabila ditinjau dari sifatnya penelitian ini bersifat deskriptif yang mana penulis ingin menggambarkan sifat-sifat suatu individu, keadaan atau gejala dengan gejala lain dalam masyarakat. Dalam hal ini memberikan gambaran secara rinci tentang Perlindungan Hukum Terhadap Upah Tenaga kerja Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan di Kota Pekanbaru.

2. Lokasi Penelitian

Sesuai dengan judul penulis, maka penelitian ini akan dilakukan pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru. Dengan pertimbangan dikarenakan adanya permasalahan-permasalahan yang harus diselesaikan.

3. Populasi dan Sampel

Menurut Sunggono (2005: 118) populasi merupakan jumlah keseluruhan dari objek yang akan diteliti yang mempunyai karakteristik yang sama (Homogen). Yang dimana penulis memilih populasi yaitu tenaga kerja yang ada di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru.

Sampel adalah himpunan bagian atau sebagian dari populasi yang dapat mewakili keseluruhan objek penelitian untuk mempermudah peneliti dalam menentukan penelitian (Sugono, 2005 : 119)

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

Penulis menggunakan metode sensus. Dimana metode sensus ini semua populasi dijadikan sampel. Metode ini digunakan karena populasi yang sedikit.

Tabel 1.1

Populasi dan Sample

Populasi	Jumlah	Persentase
Kepala Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru	1 Orang	100%
Tenaga Kerja Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru	10 Orang	100%

Sumber: Data lapangan bulan September 2018

4. Jenis Data dan Sumber Data

Adapun data dan sumber data dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden dengan menggunakan alat pengumpulan data yakni kuisisioner dan wawancara yakni:
 - a. Perlindungan hukum terhadap pekerja dalam pemberian upah di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru ditinjau dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003
 - b. Faktor penghambat dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja dalam pemberian upah di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru ditinjau dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

2. Data sekunder, ialah data yang didapat dari bahan-bahan bacaan hukum yang mengikat, seperti buku-buku literatur yang mendukung dengan pokok masalah yang di bahas dan peraturan perundang-undangan dan disini penulis mengambil dari Undang-undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dan sumber-sumber pendukung lain baik dalam bentuk tulisan atau laporan yang telah disusun dalam daftar maupun yang telah dibukukan yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

5. Alat Pengumpul Data

Untuk memperoleh data yang akurat dan dapat di pertanggung jawabkan sehingga dapat memberikan gambaran tentang permasalahan secara menyeluruh.

Maka dalam ini penulis menggunakan alat pengumpul data sebagai berikut:

- a. Kuisisioner adalah berupa pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang diajukan secara tertulis untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti. Dalam hal ini kuisisioner penulis berikan kepada 10 orang pekerja di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru.
- b. Wawancara merupakan alat pengumpul data dengan mengadakan tanya jawab secara langsung peneliti lakukan guna mendapatkan informasi dan penjelasan berkenaan dengan permasalahan yang diteliti berdasarkan pertanyaan yang telah dipersiapkan sebelumnya. Wawancara ini akan diajukan kepada kepala Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru.

6. Analisis Data

Data yang diperoleh dari kuisioner disajikan dalam bentuk tabel, data yang diperoleh dari wawancara disajikan dalam bentuk uraian kalimat. Selanjutnya dilakukan interpretasi terhadap data yang disajikan tersebut. Setelah itu dilakukan pembahasan dengan merujuk berbagai peraturan perundang-undangan yang terkait.

7. Metode Penarikan Kesimpulan

Metode penarikan kesimpulan yang penulis ambil berdasarkan penelitian ini yakni, Metode Induktif. Yaitu mengambil kesimpulan dari hal-hal yang bersifat Khusus kepada hal-hal yang bersifat Umum.



BAB II

TINJAUAN UMUM

A. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja

Dalam kepentingan manusia hukum sangat berfungsi sebagai perlindungannya, penegakannya harus memperhatikan dari 3 prinsip hukum sebagai berikut :

1. Kepastian Hukum
2. Keadilan Hukum
3. Kemanfaatan Hukum.

Pemerintah menjadi kewajiban dalam hal ini dalam memberikan bentuk perlindungan hukum kepada setiap masyarakat agar terciptanya kehidupan yang tentram dan sejahtera.

Dalam hal lain perlindungan hukum juga mempunyai makna sebagai bentuk upaya yang manusia lakukan dengan cara sadar yang bisa dilakukan oleh orang ataupun lembaga pemerintah, dan juga swasta yang mempunyai tujuan untuk memberikan pengamanan, penguasaan dan serta pemenuhan dalam kehidupan yang menjadi sejahtera yang mana sesuai dengan hak asasi yang telah ditetapkan (masriani, 2008 : 7). Tujuan dari perlindungan hukum adalah untuk menjamin adanya keharmonisan didalam hubungan bekerja tanpa adanya tekanan yang kuat dari pihak-pihak yang lemah.

Arti dari perlindungan hukum menurut Philipus M. Hadjon dalam bahasa belanda adalah “*Recht bescherming*”, artinya ialah perlindungan hukum merupakan bentuk suatu usaha yang memberikan apa saja yang menjadi hak-hak dari pihak yang wajib dilindungi atas balasan dari kewajiban yang telah dilakukannya.

Menurut Soepomo dan Asikin, perlindungan terhadap pekerja dapat dibagi 3 yaitu :

1. Perlindungan ekonomis, adalah suatu bentuk perlindungan yang memberikan penghasilan atau imbalan sesuai dengan kebutuhan hidup yang layak dan telah ditetapkan oleh peraturan yang telah ada, dan juga suatu bentuk perlindungan terhadap pekerja yang tidak mampu bekerja diluar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial, adalah suatu bentuk perlindungan yang diberikan dalam suatu jaminan kesehatan kepada setiap pekerja dan juga memberikan hak-hak untuk pekerja berorganisasi dilingkungan sekitarnya.
3. Perlindungan teknis, adalah suatu bentuk perlindungan yang diberikan dalam hal keamanan dan juga perlindungan yang mana atas keselamatan selama ia bekerja dan saling berkaitan dengan alat-alat kerja yang akan ia gunakan selama masa kerja (Khakim, 2009 : 108) .

Perlindungan hukum juga memberikan bentuk kepastian hukum dengan cara otomatis memberikan suatu perlindungan terhadap pekerja. Oleh karena itu, agar tercapainya dari tujuan tersebut maka pemerintah layaknya menyediakan

pengawasan terhadap ketenagakerjaan maupun pengawasan dari masyarakat dan juga kesadaran dan itikad baik dari semua pihak untuk bisa saling memperhatikan dalam pola kehidupan masyarakat (Sutedi, 2009 : 222).

Keadilan dalam perlindungan hukum harus menggunakan jalur pemikiran yang tepat dengan alat bukti dan juga barang bukti guna untuk merealisasikan keadilan hukum dan dari isi hukum yang harus ditentukan oleh keyakinan etis, adil atau tidaknya suatu perkara. Persoalan hukum menjadi nyata jika para pihak melaksanakan dengan baik serta memenuhi dan juga menepati aturan yang telah dibuat, sehingga tidak akan terjadinya penyelewengan aturan dan hukum yang telah dilakukan secara sistematis, maksudnya ialah menggunakan kodifikasi dan unifikasi demi terwujudnya kepastian hukum dan keadilan hukum (Ishaq, 2009 : 43).

Kemanfaatan dalam perlindungan hukum ialah agar tercapainya suatu perlakuan yang pantas dan juga benar dalam bekerja yang mewujudkan keadaan agar dapat menjadi suatu tata tentram dalam pekerjaannya. Hukum dapat melindungi hak dan kewajiban terhadap setiap individu yang bekerja dalam kenyataan yang senyatanya, dengan perlindungan hukum yang kokoh agar terwujudnya tujuan dari hukum secara umum yakni ketertiban, keamanan, ketentraman, kesejahteraan, kedamaian, dan keadilan.

B. Tinjauan Umum Tentang Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru

Didalam ruang lingkup Dinas Lingkungan Hidup adanya suatu unsur pelaksanaan dalam urusan pemerintah daerah dibidang lingkungan hidup di Kota Pekanbaru.

Diketahui penanganan soal pengawasan limbah dan kebersihan lingkungan ialah menjadi tugas pokok yang harus ditangani oleh Dinas Lingkungan Hidup Kota Pekanbaru. Tugas pokok dari dinas lingkungan hidup kota Pekanbaru tersebut ialah merupakan suatu urusan pemerintahan daerah yang bergerak dibidang lingkungan hidup. Untuk melaksanakan tugas pokoknya tersebut, dinas lingkungan hidup kota pekanbaru mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. Penyelenggaraan urusan pemerintah dan pelayanan umum dibidang lingkungan hidup.
2. Penyusunan kebijakan teknis dan administratif dibidang lingkungan hidup.
3. Pengkoordinasian, fasilitas dan juga pembinaan dari kegiatan lingkungan hidup.
4. Pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang lingkungan hidup.
5. Pelaksanaan pelayanan dari perizinan dan pemberian rekomendasi dibidang lingkungan hidup.
6. Serta pengelolaan tata usaha.

Didalam melaksanakan tugas dan fungsinya tersebut, dinas lingkungan hidup dipimpin oleh kepala dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab

pada Wali Kota melalui sekretaris daerah. Kepala dinas sebagai atasan dari sekretarisnya dan tiga bidang. Terdapat susunan organisasi dinas lingkungan hidup, yang terdiri dari :

1. Kepala dinas
2. Sekretaris, membawahi :
 - a. Sub bagian umum dan kepegawaian
 - b. Sub bagian perencanaan
 - c. Sub bagian keuangan
3. Bidang penataan, penataan dan peningkatan dari kapasitas lingkungan hidup, yang membawahi :
 - a. Seksi penataan dan kajian dari dampak lingkungan hidup
 - b. Seksi penataan, peningkatan kapasitas dari lingkungan hidup
4. Bidang pengelolaan sampah dan limbah yang berbentuk bahan berbahaya dan beracun (B3), yang membawahi :
 - a. Seksi kebersihan, pengurangan dan penanganan dari sampah
 - b. Seksi limbah bahan berbahaya dan beracun (B3)
5. Bidang pengendalian dari pencemaran dan kerusakan lingkungan hidup, yang membawahi :
 - a. Seksi pengawasan dan pemantauan lingkungan
 - b. Seksi pencemaran dan kerusakan lingkungan
6. Unit pelaksanaan teknis (UPT)
7. Kelompok jabatan fungsional

Jadi, berdasarkan keterangan diatas dinas lingkungan hidup kota pekanbaru memiliki 3 bidang, hanya saja penulis menitikkan fokus kepada bidang pengelolaan sampah dan limbah bahan berbahaya dan beracun (B3), khususnya diseksi kebersihan, pengurangan dan penanganan sampah. Yang mana tugas dan fungsi dari kepala seksi kebersihan, pengurangan dan penanganan sampah, yakni :

1. Sebagai penyusunan informasi dari pengolahan sampah ditingkat kabupaten/kota
2. Untuk menetapkan target dari pengurangan sampah dan prioritas jenis sampah pada setiap waktu tertentu
3. Sebagai perumusan didalam kebijakan pengurangan sampah
4. Dalam membina pembatasan dari timbunan sampah kepada produsen ataupun industri
5. Dalam membina suatu penggunaan bahan baku produksi dan suatu kemasan yang dapat diurai dari proses alam
6. Sebagai pembinaan dalam pendauran ulang sampah
7. Untuk menyediakan fasilitas pendauran ulang sampah
8. Sebagai pembinaan didalam pemanfaatan kembali dari sampah produk dan kemasan produk
9. Untuk merumuskan suatu kebijakan didalam penanganan berupa sampah di kabupaten/kota
10. Untuk melakukan pelaksanaan koordinasi seperti pemindahan, pengumpulan, pengangkutan dan juga proses akhir dari sampah
11. Untuk menyediakan sarana dan prasarana dalam penanganan sampah

12. Untuk melakukan pemungutan retribusi atau jasa pelayanan pengolahan sampah
13. Sebagai penempatan dari lokasi tempat pembuangan sementara (TPS), tempat pengolahan sampah terpadu (TPST) dan tempat pembuangan akhir (TPA)
14. Dilakukan pengawasan terhadap tempat proses akhir dengan cara pembuangan open dumping
15. Sebagai penyusunan dan pelaksanaan sistem tanggap darurat dari pengolahan sampah
16. Sebagai pemberi dari kompensasi dalam dampak negatif kegiatan proses akhir dari sampah
17. Sebagai pelaksanaan kerjasama dengan kabupaten/kota yang lain dan kemitraan badan usaha pengelola sampah demi menyelenggarakan pengelolaan sampah
18. Sebagai pengembangan dalam segi investasi usaha pengelolaan sampah
19. Sebagai penyusunan kebijakan dalam pengelolaan sampah, pengangkutan sampah dan pemrosesan akhir pada sampah yang diselenggarakan oleh pihak swasta
20. Pelaksanaan rumusan kebijakan pembina dan pengawasan kinerja dalam pengolahan sampah yang dilakukan oleh pihak lain (badan usaha)
21. Sebagai pelaksanaan kerjasama dengan kabupaten/kota yang lain dan kemitraan badan usaha pengelola sampah demi menyelenggarakan pengelolaan sampah

22. Untuk melakukan pelaksanaan koordinasi seperti pemindahan, pengumpulan, pengangkutan dan juga proses akhir dari sampah
23. Untuk perumusan susunan kebijakan perizinan tempat menyimpan sementara limbah bahan berbahaya dan beracun (B3) (pengajuan, perpanjangan, perubahan dan pencabutan) dalam suatu daerah kabupaten/kota
24. Demi pelaksanaa perizinan penyimpanan sementara limbah bahan berbahaya dan beracun (B3) dalam satu daerah kabupaten/kota
25. Sebagai pelaksanaan pemantau dan pengawas penyimpanan sementara limbah bahan berbahaya dan beracun (B3) dalam satu daerah kabupaten/kota
26. Penyusunan dalam bentuk kebijakan perizinan pengumpulan dan pengangkutan limbah bahan berbahaya dan beracun (B3) (pengajuan, perpanjangan, perubahan dan pencabutan) disuatu daerah kabupaten/kota

Pekerja kebersihan ini biasanya disebut dengan tenaga harian lepas/buruh harian lepas. Petugas kebersihan ialah seseorang yang diangkat oleh pejabat dari pembinaan kepegawaian atau pejabat lain yang ada di pemerintahan, dimana mereka memiliki tugas diinstansi pemerintahan dan mendapatkan upah bulanan. Gaji dari petugas kebersihan ini diambil dari APBD. Tugas dari petugas kebersihan yaitu membersihkan dari setiap sampah yang berada diruas-ruas jalan, yang berada didalam lingkungan kota pekanbaru agar terlihat bersih dan nyaman. Sampah yang diperoleh kemudian akan diangkat oleh truk sampah kemudian diantar ketempat pembuangan sampah (TPS) akhir. Jumlah dari petugas kebersihan yaitu sebanyak 80 orang, dimana masing masingnya mengerjakan pada jarak 1-2 km untuk di sapu. Pada setiap pekerja akan diawasi oleh satu orang

pengawas atau wakil kepala kerja pada setiap wilayah kerjanya. Diketahui pengawas atau wakil dari kepala kerja tersebut terdiri dari 6. Pada setiap pengawas memiliki anggota sekitar 13 orang. Kemudian kepada pengawas dan pekerja akan di awasi oleh satu orang kepala kerja.

C. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan

1. Sejarah Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan Indonesia telah dimulai pada masa penjajahan bangsa Belanda yaitu pada tahun 1854, pemerintah Hindia Belanda melalui *Regeringsreglement* pasal 115 sampai dengan pasal 117 yang kemudian ditingkatkan menjadi *Indische Staatsregeling* yang termuat pada pasal 169 sampai 171 dengan tegas menyatakan bahwa paling lambat 1 Januari 1860 perbudakan di seluruh Indonesia harus di hapuskan. Selama dalam proses penghapusan perbudakan tersebut pemerintah Hindia Belanda juga telah mengeluarkan beberapa peraturan baik yang khusus mengenai tentang masalah perburuhan ketenagakerjaan maupun peraturan-peraturan pada bidang lain yang didalam peraturan tersebut memuat peraturan tentang perburuhan/ketenagakerjaan. (Tambing, 2011 : 68)

Kemudian pada masa kedudukan Jepang tidak ada peraturan yang dibuat untuk melindungi pekerja/buruh pada masa itu. Bahkan pemerintah Jepang menetapkan system kerja paksa yang sangat berat dan menyiksa bagi buruh, para pekerja paksa ini nasibnya sangat jauh lebih buruk dibandingkan dengan pekerja/buruh.

Pada masa itu pemerintah Hindia Belanda mengeluarkan peraturan yang bernama *Koeil-ordonanties* peraturan ini mengenai hak dan kewajiban majikan dan buruh yang didatangkan dari luar Sumatera Timur, lalu di awal abad 20, banyak bermunculan peraturan di bidang perburuhan/ketenagakerjaan yang di buat oleh pemerintah Hindia Belanda dimana banyak di pengaruhi oleh konvensi-konvensi Internasional antara lain : *Staatsbland* nomor, 67 Tahun 1925 peraturan mengenai pembatasan kerja terhadap wanita dan anak-anak pada malam hari. *Ongenvallen-regeling* 1939 peraturan tentang ganti kerugian buruh yang mendapatkan kecelakaan, *staatsbland* nomor , 426 Tahun 1935 Junco *Staatsbland* nomor, 573 Tahun 1940 tentang pembahasan tenaga kerja asing (Tambing, 2011 : 69).

Kemudian selama pendudukan Jepang tidak ada dibuatnya peraturan-peraturan yang berfungsi untuk melindungi pekerja/buruh pada masa itu, bahkan sangat memberatkan penerapan kerja paksa oleh pemerintah Jepang, dizaman Jepang tersebut para pekerja paksa mengalami nasib yang lebih buruk dari pada budak-budak atau pekerja/buruh pada masa Hindia Belanda. Maka ini disebabkan oleh pemerintah Jepang yang pada masa itu hanya bertujuan mencari tentara untuk melawan sekutu

Pada saat zaman perbudakan di Indonesia, terdapat sejumlah orang yang dipekerjakan dibawah pimpinan orang lain, mereka itu ialah para budak yang tidak memiliki hak apapun, dan juga hak atas hidupnya sendiri juga tidak ada. (Soepomo, 1999 : 14) Mereka hanya memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan pekerjaannya, namun kewajibannya harus menuruti segala perintah

oleh pemerintah Jepang, menuruti segala petunjuk dan peraturan dari pemilik budak. Hanya pemilik budaklah yang mempunyai segala haknya. Para budak tersebut mendapatkan pemeliharaan tetapi bukan pengasuhan, seperti kepada para budak diberikan tempat tinggal dan kebutuhan makanan, bukan sebagai kewajiban (karena tidak adanya peraturan yang menetapkan keharusan demikian), namun lebih cenderung sebagai kebijaksanaan yang ditunjukkan agar tidak kehilangan para budak tersebut.

Pada masa pemerintahan Hindia Belanda (1817) perbudakan ini diketahui adanya, namun tidak hanya melarangnya tetapi juga memberikan sanksi untuk tidak mendatangkan budak yang berada dari luar Jawa, yang maksudnya hanya saja membatasi bertambahnya perbudakan kecuali karena kelahiran. Hal ini tidak mempengaruhi berubahnya hubungan antara budak dan majikan. Peraturan tentang pendaftaran budak dikeluarkan pada tahun 1819. Pada tahun 1820 diatur tentang pajak atas kepemilikan budak. Peraturan tentang aturan keharusan mendaftarkan anak dari para budak dikeluarkan pada tahun 1829. Lalu dibuatlah aturan tentang penggantian nama para budak yakni pada tahun 1834 dan barulah pada tahun 1848 peraturan tentang pembebasan perbudakan bagi pelaut dibuat (Soepomo, 1999 : 14).

Selayaknya pekerjaan perburuan itu biasa, dimana pekerjaan tersebut dilakukan oleh buruh guna untuk dibawah pimpinan seseorang majikan dengan mendapatkan imbalan berupa upah, Gubernur telah membuat aturan pada tahun 1819, namun tidak berjalan dengan tidak lancar. Dalam peraturan tahun 1819 tersebut perjanjian kerja diharuskan semuanya didaftarkan oleh Residen.

Sebelum di daftarkannya para Residen ini terlebih dahulu harus menyelidiki apakah perjanjian kerja itu dibuat pada waktunya tidak dilakukan pemaksaan dan apakah syarat-syarat kerjanya cukup layak.

Peraturan itu ditarik kembali pada tahun 1838 dan diganti dengan yang baru dengan tujuan untuk mempermudah Gubernur selaku pengusaha perkebunan dalam mendapatkan buruh yang dibutuhkan. Sebagai pengusaha Gubernur boleh mengadakan perjanjian kerja tersebut dengan kepala desa dengan tujuan untuk mendapatkan pekerja/buruh. Perjanjian kerja ini terlebih dahulu harus didaftarkan dan hanya berlaku paling lama 5 tahun. Besarnya upah yang didapati, makanan dan perumahan serta macam pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh dimuat dalam perjanjian kerja ini. Dalam perjanjian kerja juga harus ditentukan perhitungan masanya untuk mengelolah sawah dan pekerjaan lainnya. Dan pada akhirnya pada tahun 1863, peraturan tahun 1838 diubah dimana perjanjian tersebut dengan kepala desa tidak dibolehkan lagi (Soepomo, 1999 : 14).

2. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur segala tentang tenaga kerja. Semulanya hukum ketenagakerjaan dikenal dengan istilah hukum perburuhan. Kemudian setelah kemerdekaan indonesia ketenagakerjaan diatur dengan ketentuan undang-undang nomor 14 tahun 1969 tentang pokok-pokok ketentuan tenaga kerja. Kemudian pada tahun 1997 undang-undang ini diganti dengan undang-undang nomor 25 tahun 1997 tentang ketenagakerjaan.

Keberadaan UU No. 25 tahun 1997 ini ternyata menimbulkan banyak protes dari masyarakat. Hal ini dikaitkan dengan masalah menara jamsostek. UU No.25 tahun 1997 ini telah mengalami perubahan yang terakhir digantikan oleh UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (Wijayanti, 2013 : 2-3).

Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 ayat 2 memberikan pengertian tenagakerja adalah setiap orang yang dapat melaksanakan pekerjaannya guna untuk menghasilkan suatu barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri ataupun untuk masyarakat (Pasal 1 ayat 2 UU No.13, 2003 : Ketenagakerjaan). Kemudian pada pasal 3 UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah setiap orang yang bekerja dengan mendapatkan upah ataupun dalam bentuk imbalan lainnya (Pasal 3 UU No13, 2003 : Ketenagakerjaan)

Pengertian tenagakerja pada UU No.25 tahun 1997 tentang ketenagakerjaan pada bab 1 pasal 1 yaitu : “tenagakerja merupakan setiap orang laki-laki maupun wanita yang sedang dalam atau akan melaksanakan pekerjaannya, baik didalam negeri ataupun diluar negeri hubungan kerjanya untuk menghasilkan suatu barang atau jasa guna memenuhi kebutuhan masyarakat” (Pasal 1 UU No 25, 1997 : Ketenagakerjaan). Kemudian pokok-pokok ketenagakerjaan terdapat pada undang-undang nomor 14 tahun 1969, yakni ketenagakerjaan adalah : “setiap orang yang dapat melaksanakan pekerjaannya baik didalam ataupun diluar negeri hubungan kerjanya untuk menghasilkan suatu barang atau jasa demi memenuhi kebutuhan masyarakat.”

Bekerja ialah merupakan suatu wujud dari pemenuhan kebutuhan, maka dari itu dikarenakan manusia ialah sebagai makhluk sosial yang selalu mempunyai akal pikiran yang melebihi dari makhluk lainnya dan juga memiliki berbagai macam kebutuhan. Untuk tercapainya kebutuhan tersebut maka harus melaksanakan usaha dan bekerja, kebebasan dari berusaha guna untuk menghasilkan pendapatan dalam kebutuhan hidup sehari-hari ialah merupakan hak dari seseorang. Bisa dilihat dari ketentuan UUD tahun 1945 pasal 27 ayat (1) dan (2) yang menyatakan : (Pasal 27 ayat 1&2 UUD, 1945)

1. setiap segala warga negara yang bersamaan kedudukannya didalam hukum dan pemerintahan itu tanpa terkecuali.
2. setiap warga negara memiliki hak atas pekerjaannya dan kehidupan yang layak.

Saat ditelaah dari berbagai pengertian dari istilah hukum ketenagakerjaan terdapat dua kata, yaitu hukum dan ketenagakerjaan. Hukum dan ketenagakerjaan tersebut ialah merupakan dua konsep hukum. Konsep hukum sangatlah dibutuhkan apabila sedang mempelajari hukum. Pada dasarnya konsep hukum merupakan batasan-batasan tentang suatu istilah tertentu. Dari setiap istilah arti dan batasan maknanya tajam dan jelas, yang dirumuskan dalam suatu pengertian atau defenisi. Istilah dan arti ini diupayakan guna untuk secara konsisten. Konsep yuridis (legal concept) yaitu merupakan suatu konsep konstruksi dan sistematis yang akan digunakan guna memahami suatu peraturan hukum ataupun sistem peraturan hukum.

Buruh merupakan orang yang bekerja kepada majikannya ataupun perusahaan tertentu apapun bentuk dan jenis pekerjaannya yang akan dilakukan. Orang itu disebut sebagai buruh, apabila ia telah melaksanakan atau juga melakukan suatu hubungan kerja dengan majikan. Jika tidak melakukan hubungan kerja maka ia hanyalah sebagai tenaga kerja, tidak termasuk buruh. Ketentuan pokok ketenagakerjaan terdapat pada UU nomor 14 tahun 1969 yang merupakan UU tentang tenaga kerja sebelumnya yang diubah menjadi UU no 13 tahun 2003 yaitu tentang ketenagakerjaan sebagaimana memberikan pengertian tentang tenaga kerja yakni : “setiap orang yang dapat melaksanakan dan melakukan pekerjaannya baik didalam ataupun diluar hubungan kerja fungsi untuk menghasilkan suatu barang/jasa, untuk memenuhi suatu kebutuhan masyarakat tertentu”.

Perkembangan yang berlaku tentang hukum ketenagakerjaan di Indonesia yakni sejak zaman sebelum kemerdekaan hingga sekarang. Telah mengalami pergeseran istilah yang ditimbulkan oleh berbagai alasan baik seperti yang bersifat sosiologis ataupun yuridis. Sampai sekarang belum terdapat kesatuan berbagai pendapat tentang istilah ataupun pengertian mengenai hukum ketenagakerjaan ini. Tetapi secara umum dapat dirumuskan bahwa hukum ketenagakerjaan ialah merupakan suatu kumpulan peraturan-peraturan yang mengatur hubungan hukum dengan pekerja ataupun suatu organisasi pekerja dengan majikan ataupun pengusahanya ataupun juga organisasi majikan dan pemerintah, digolongkan dalamnya ialah proses-proses dan keputusan-keputusan yang dapat dikeluarkan untuk merealisasikan suatu hubungan kerja tersebut menjadi suatu kenyataan.

Dilihat dari rumusan tersebut dapat disimpulkan bahwa hukum ketenagakerjaan itu ialah merupakan suatu himpunan aturan yang mengatur suatu hubungan hukum antara pekerja, majikan atau pengusaha, organisasi pekerja, organisasi pengusaha, dan pemerintah (Prinst, 1994 : 1).

Dapat diartikan bahwa hukum itu ialah sebagai norma hukum, yaitu norma yang dibuat dari pemegang kekuasaan yang berwenang atasnya. Wujud dari norma hukum berbentuk hukum yang tertulis maupun hukum yang tidak tertulis. Adapun pengertian tenaga kerja meliputi seperti pegawai negeri, pekerja formal, pekerja informal, dan juga orang yang belum bekerja atau disebut pengangguran. Dahulu hukum ketenagakerjaan disebut juga dengan hukum perburuhan, yang mana merupakan terjemahan dari *arbeidsrechts*.

Hukum ketenagakerjaan adalah merupakan sebagian dari hukum yang berlaku pada aturannya pokoknya yang mengatur tentang hubungan antara tenagakerja dengan pengusaha. Pengertian hukum ketenagakerjaan menurut G.Lavenbach yaitu hukum yang sejalan dengan hubungan kerja yang mana pekerjaan itu dilakukan dibawah pimpinannya dengan keadaan yang penghidupannya berlangsung dengan hubungan kerja itu. Hukum ketenagakerjaan menurut N.E.H Van Esveld, yaitu bukan hanya meliputi hubungan kerja, dimana pekerjaan itu dibawah pimpinan, tetapi meliputi juga pekerjaan yang dilaksanakan oleh pekerja yang melaksanakan pekerjaan atas tanggung jawab dan resiko sendiri. Hukum ketenagakerjaan menurut Mok yaitu ialah hukum yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan dibawah pimpinan orang lain dan

dengan kehidupan yang layak bergantung pada pekerjaan itu (H Manulang, 2001 : 2).

Dalam buku Agusmidah, Abdul Hakim memberikan rumusan pengertian hukum ketenagakerjaan dari unsur-unsur yang dimiliki, yaitu :

1. Peraturan aturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis
2. Mengatur hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha
3. Terdapatnya orang yang bekerja dibawah tangan orang lain dengan mendapatkan upah sebagai balas jasa
4. Mengatur suatu perlindungan pekerja, yakni: didalam keadaan sakit, sedang haid, hamil, akan melahirkan, keberadaan organisasi pekerja dan sebagainya (Afrita, 2015 : 9-10).

Maksud dari hukum ketenagakerjaan yang jauh lebih luas dari hukum perburuhan yang selama ini diketahui, yang hanya mencakup hubungan hukum antara buruh dengan majikan dalam hubungan kerja saja, sedangkan objek hukum ketenagakerjaan memiliki makna yaitu sebagai segala sesuatu yang menjadi tujuan diberlakukannya hukum ketenagakerjaan.

Hukum ketenagakerjaan bertujuan untuk mencapai dan melaksanakan keadilan sosial pada bidang ketenagakerjaan dan melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dengan pengusaha, contohnya yang menciptakan peraturan-peraturan yang bersifat memaksa agar pengusaha tidak bertindak sesukanya terhadap para pekerja sebagai pihak yang lemah.

Dari penjelasan diatas dapat diambil kesimpulan, bahwa hukum ketenagakerjaan mempunyai unsur-unsur sebagai berikut :

“Serangkaian peraturan yang tertulis maupun yang tidak tertulis bahwa peraturan tersebut mengenai suatu kejadian dengan adanya orang yang bekerja pada orang lain dan adanya balas jasa berupa upah” (Toha, 1986 : 1).

Lain halnya peranan hukum ketenagakerjaan adalah untuk menelaraskan keadilan sosial ekonomi tenaga kerja dan juga arah yang harus ditempuh didalam mengatur kebutuhan ekonomi tenaga kerja, yang mana sesuai dengan cita-cita dan aspirasi bangsa indonesia dengan jalan cara bergotong royong ialah sebagai ciri khas kepribadian dari bangsa dan juga unsur yang sangat terpenting pokok dari pancasila.

Dalam rangka pembangunan manusia di indonesia dilaksanakan pembangunan nasional seutuhnya dan pembangunan masyarakat indonesia seluruhnya guna untuk mewujudkannya masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materil atupun spiritual sesuai dengan pancasila dan UUD tahun 1945. Peran dan kedudukan sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan dalam pelaksanaan pembangunan nasional (Wijayanti, 2010 : 6-7).

Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, sangat diperlukan pembangunan ketenagakerjaan demi meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya untuk guna pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai harkat dan martabat kemanusiaan. Oleh karena itu sangat dibutuhkan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertujuan

untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan dan juga perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun demi mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya, dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Pada pasal 2 UU NO. 13 Tahun 2003, yaitu pembangunan ketenagakerjaan dilandasi oleh Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Berdasarkan ketentuan Pasal 3 UU No. 13 Tahun 2003 pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan dengan asas keterpaduan melalui kordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.

Berikutnya berdasarkan ketentuan Pasal 4 UU No. 13 Tahun 2003 pembangunan ketenagakerjaan mempunyai tujuan : (Pasal 4 UU No 13, 2003 : Ketenagakerjaan)

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

Agar tujuan didalam bidang ketenagakerjaan tersebut dapat terlaksanakan, maka berdasarkan ketentuan Pasal 7 UU No. 13 Tahun 2003 ditetapkan perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan, yaitu :

1. Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja.
2. Perencanaan tenaga kerja meliputi :
 - a. Perencanaan tenaga kerja makro
 - b. 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) (Pasal 7 UU No 13, 2003 : Ketenagakerjaan),

Hukum ketenagakerjaan dapat bersifat perdata (privat) dan bersifat publik. Hukum ketenagakerjaan dikatakan bersifat perdata adalah karena diketahui hukum perdata mengatur kepentingan perorangan, dalam hal ini antara tenaga kerja dan pengusaha, dimana kedua belah pihak melakukan perjanjian yang disebut dengan perjanjian kerja, sedangkan mengenai hukum perjanjian itu sendiri telah diatur didalam KUHPerdata Buku ke III. Disamping bersifat perdata juga bersifat publik (pidana), adalah : (Wijayanti, 2010 : 7)

- a. Dalam beberapa hal pemerintah turut ikut campur masalah ketenagakerjaan
- b. Adanya saksi-saksi atau aturan hukum didalam setiap Undang-Undang atau Peraturan Perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

- c. Secara yuridis tenaga kerja adalah bebas, karena prinsip negara Indonesia ialah bahwa tidak ada seorangpun boleh diperbudak, diperukur, atau diperhambat
- d. 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.

Maka semua hal mengenai hubungan kerja antara tenaga kerja dan majikannya diserahkan pada kebijaksanaan dari kedua belah pihak yang mempunyai kepentingan. Maka demi mencapai keseimbangan antara kedua belah pihak dan untuk memenuhi rasa keadilan sosial yang merupakan tujuan pokok dari ketenagakerjaan tersebut, pemerintah membuat peraturan-peraturan dan tindakan-tindakan yang memiliki tujuan untuk melindungi pihak-pihak yang lemah.

3. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja

Padanan kata perlindungan dalam bahasa Inggris ialah *protection*, yang berarti sebagai : (1) *protecting or being protected*; (2) *system protecting*; (3) *person or thing that protect*. Bentuk kata kerjanya, *protect*, artinya : (1) *keep safe*; (2) *guard*. Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang ditujukan kepada subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang bersifat tertulis maupun yang tidak tertulis. Dengan maksud lain, perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi

hukum tersebut, yakni konsep dimana hukum bisa memberikan suatu ketertiban, kepastian, keadilan, kedamaian dan manfaat.

Secara gramatikal, perlindungan bermakna tempat untuk berlindung atau hal (perbuatan) memperlindungi. Memperlindungi adalah menjadikan atau menyebabkan berlindung. Sudikno mertokusumo mengartikan hukum ialah kumpulan peraturan dan kaedah yang mengandung isi bersifat umum, karena bisa berlaku pada setiap orang, dan normatif, karena sebagai dasar apa hal yang harus dilakukan dan tidak harus dilakukan, ataupun apa yang harus dilakukan, serta mengatur bagaimana cara melaksanakan kaedah-kaedah tersebut. Maka, dapat diartikan bahwa perlindungan hukum adalah suatu tindakan untuk menjaga kepentingan subyek-subyek hukum dengan peraturan-peraturan atau kaedah yang berlaku (Mertokusumo, 1991 : 38).

Menurut defenisi Satjipto Raharjo Perlindungan Hukum adalah upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara memberikan suatu kekuasaan kepada orang tersebut untuk melakukan suatu tindakan yang bertujuan memenuhi kepentingannya (Raharjo, 2003 : 121). Sedangkan Philipus M. Hadjon berpendapat bahwa, Perlindungan Hukum ialah suatu tindakan untuk melindungi atau memberikan pertolongan kepada suatu subyek hukum, dengan perangkat hukum sebagai alatnya (M Hadjon, 2011 : 10).

Sementara itu, menurut CST Kansil, Perlindungan Hukum adalah sebagai usaha hukum yang wajib diberikan oleh aparat penegak hukum demi memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman

dari pihak manapun. Menurut A. Fadjar, Perlindungan hukum yakni penyempitan arti dari perlidungan, dalam hal ini perlindungan oleh hukum saja. Perlindungan yang diberikan oleh hukum, termasuk juga dengan adanya hak dan kewajiban, dalam hal ini yang dimiliki oleh manusia sebagai subyek hukum dalam interaksinya dengan sesama manusia serta lingkungan sekitarnya.

Dengan demikian, suatu perlindungan dapat dikatakan sebagai perlindungan hukum apabila mengandung unsur-unsur sebagai berikut :

1. Adanya pengayoman oleh pemerintah terhadap warga negaranya.
2. Jaminan kepastian hukum.
3. Berkaitan dengan hak-hak warga negara.
4. Adanya sanksi hukuman bagi pihak yang melanggarnya.

Dalam hal teoritis, bentuk perlindungan hukum dibagi menjadi 2 jenis, yaitu perlindungan yang bersifat preventif dan perlindungan represif. Perlindungan Hukum Preventif adalah perlindungan hukum yang bersifat pencegahan, sebelum seseorang atau kelompok melakukan suatu kegiatan yang bersifat negatif atau melakukan niat kejahatan, sehingga dapat menghindarkan atau meniadakan terjadinya tindakan yang kongkrit. Perlindungan hukum ini bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa dan sangat berarti untuk tindakan pemerintah yang didasari kebebasan bertindak. Hal ini juga mendorong pemerintah untuk lebih berhati-hati dalam mengambil keputusan, karena rakyat

juga dapat mengajukan keberatan ataupun dimintai pendapatnya mengenai rencana keputusan tersebut.

Menurut fitzgerald, teori perlindungan hukum Salmond bahwa hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan segala macam kepentingan di masyarakat karena dalam suatu hal kepentingan, perlindungan pada kepentingan tertentu bisa dilakukan dengan cara membantai berbagai kepentingan di lain pihak (Raharjo, 2000 : 53). Kepentingan Hukum adalah mengurus hak dan kepentingan manusia, sehingga hukum memiliki tempat tertinggi guna menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan dilindungi (Raharjo, 2000 : 69). Perlindungan hukum harus memperhatikan tahap yaitu perlindungan hukum bersumber dari suatu ketentuan hukum dan semua peraturan hukum yang diberikan oleh masyarakat dan pada dasarnya merupakan kesepakatan masyarakat tersebut demi mengatur hubungan sosial dan perilaku antar anggota masyarakat juga antara perseorangan dengan pemerintah yang dianggap mewakili kepentingan masyarakat.

Ketika menjalankan dan memberikan perlindungan hukum, dibutuhkannya suatu wadah dalam pelaksanaannya yang biasa disebut dengan sarana perlindungan hukum. Sarana perlindungan hukum ini dibagi menjadi dua macam yang dapat dipahami sebagai berikut:

1. Sarana Perlindungan Hukum Preventif

Pada perlindungan hukum preventif ini, subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu

keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Ini bertujuan agar mencegah terjadinya sengketa.

Perlindungan hukum preventif sangat berarti bagi tindakan pemerintah yang berdasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada deskresi. Di Indonesia tidak ada pengaturan hukum khusus mengenai perlindungan hukum preventif.

2. Sarana Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum ini bertujuan untuk menyelesaikan sengketa penanganan perlindungan hukum oleh pengadilan umum dan peradilan administrasi di Indonesia termasuk perlindungan hukum ini. Prinsip perlindungan hukum pada tindakan pemerintah berdasar dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan pada konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat, adanya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan pada hak asasi manusia diarahkan pada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah.

Prinsip kedua yang mendasari perlindungan hukum pada tindakan pemerintah ialah prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan pada hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat paling utama dan bisa hubungkan dengan tujuan dari negara hukum (Tesis Hukum, Pengertian Perlindungan Hukum

Menurut Para Ahli, 2 Desember, 2015). Prinsip perlindungan hukum pada tindakan pemerintah berdasar dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan pada konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat, adanya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan pada hak asasi manusia diarahkan pada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah.

Menurut Soepomo, perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 macam, yaitu :

1. Perlindungan Ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya.
- 2 Perlindungan sosial, yaitu : perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
3. Perlindungan teknis, yaitu : perlindungan tenaga kerja dalam bentuk pkeamanan dan keselamatan kerja (Lutfi Hakim, Jurnal Perlindungan Hukum Tenaga Kerja, 17 Agustus, 2012)

D. Tinjauan Umum Tentang Upah

1. Pengertian Upah

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada

pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan jasa yang telah atau akan dilakukan (Irsan dan Armansyah, 2016 : 188).

Seorang buruh mendapatkan upah apabila ia telah atau dianggap melakukan pekerjaan. Karenanya perkembangan penerimaan upah bagi buruh/pekerja harus diperhatikan, selama buruh tersebut melakukan pekerjaan, maka ia berhak menerima upah berupa uang guna menjamin kehidupan bersama dengan keluarganya. Ini menjadi perihal yang harus diperhatikan karena buruh tidak selamanya bisa melakukan pekerjaan secara berkelanjutan, misalnya karena sakit, cacat dan karena usia tua.

Berdasarkan ketentuan pasal 1 huruf a Peraturan Pemerintah nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah menyatakan bahwa :

“Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang telah ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya” (Pasal 1 Huruf A PP No 8, 1981 : Perlindungan Upah).

Kemudian ketentuan Pasal 1 angka 30 UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa :

“Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan” (Pasal 1 Angka 30 UU No 13, 2003 : Ketenagakerjaan).

Upah mempunyai peranan yang sangat penting dan merupakan suatu ciri khas dari hubungan kerja dan juga merupakan suatu tujuan utama dari seorang pekerja untuk melakukan pekerjaan pada orang lain maupun pada badan hukum ataupun perusahaan. Upah ialah hak suatu hak normatif buruh. Upah yang diterima oleh buruh merupakan suatu “prestasi” dari pengusaha ketika buruh tersebut telah memberikan “prestasi” pula kepada pengusaha yaitu suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Karena upah merupakan suatu hak normatif maka peraturan perundang-undangan yang mengatur masalah pengupahan memuat sanksi pidana kepada setiap pengusaha yang mengabaikan peraturan perundang-undangan terkait dengan masalah pengupahan dan perlindungan upah (Artonang, *Jurnal Perlindungan Upah dan Pengupahan*, 27, Desember 2016 : 12).

Menurut Pasal 12 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah menyatakan bahwa bentuk upah yaitu :

1. Pada dasarnya upah tersebut diberikan dalam bentuk uang.

2. Sebagian dari upah juga dapat diberikan dalam bentuk lain kecuali obat-obatan, minuman keras atau bahan obat-obatan, dengan ketentuan nilainya tidak melebihi 25% dari nilai upah yang diterima (Pasal 12 PP No 8, 1981 : Perlindungan Upah)

Bila dipandang dari sisi nilainya, upah dapat dibedakan menjadi :

1. Upah Nominal, yaitu jumlah yang berupa uang, dan
2. Upah Rill, yaitu banyak barang yang dapat dibeli dengan upah tersebut (Irsan dan Armansyah, 2016 : 190).

Demi mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi pekerja, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana diatur dalam Pasal 88 ayat (3) UU No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, meliputi :

1. Upah minimum
2. Upah kerja lembur
3. Upah tidak masuk kerja karena halangan
4. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya
5. Upah menjalankan hak dan waktu istirahat kerjanya
6. Bentuk dan cara pembayaran upah

7. Denda dan pemotongan upah
8. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
9. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
10. Upah untuk pembayaran pesangon
11. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan

Dalam hal ini pemerintah menetapkan upah minimum harus berdasarkan kebutuhan hidup yang layak dan dengan memperhatikan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi. Tata cara penyesuaian ketetapan upah minimum diatur dalam permenaker No. Per-05/Men/1989. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja RI No. SE-07/MEN/m 1990 tanggal 02 agustus 1990 tentang pengelompokan komponen upah dan pendapatan non upah menyebutkan bahwa :

1. Pengertian komponen adalah :
 - a. Pengertian upah adalah imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditentukan berdasarkan kesepakatan ataupun perjanjian.
 - b. Tunjangan tetap adalah suatu pembayaran-pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok seperti tunjangan anak, tunjangan istri,

tunjangan kemahalan, tunjangan perumahan, tunjangan daerah, dan lain-lain.

2. Pengertian pendapatan non-upah adalah :

- a. Fasilitas adalah kenikmatan dalam bentuk nyata diberikan perusahaan karena hal-hal yang bersifat khusus untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, seperti fasilitas pemberian makanan secara cuma-cuma, fasilitas kendaraan, sarana ibadah, koperasi, tempat penitipan bayi, kantin, dan lain-lainnya.
- b. Bonus adalah bukan merupakan bagian dari upah, tetapi pembayaran yang diterima pekerja dari hasil keuntungan suatu perusahaan atau pekerja menghasilkan suatu kerja lebih besar dari target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas, besarnya pembagian bonus diatur dalam perjanjian atau kesepakatan.
- c. Tunjangan hari raya (THR), gratifikasi dan pembagian keuntungan pada hari raya idul fitri.

2. Berbagai Macam Sistem Upah

Menurut cara menetapkan suatu upah, terdapat berbagai macam sistem upah, antara lain :

1. Sistem Upah Jangka Waktu

Sistem upah jangka waktu ini, upah ditentukan berdasarkan jangka waktu pekerja melakukan pekerjaan :

- a. Untuk tiap jam diberikan upah per jam
- b. Untuk bekerja per hari diberikan upah harian
- c. Untuk seminggu bekerja diberi upah mingguan
- d. Untuk sebulan bekerja diberi upah bulanan (<http://id.wikipedia.org/wiki/Gaji> ,
di akses 8 januari 2018)

2. Sistem Upah Potongan

Sistem upah ini biasanya diberlakukan untuk mengganti sistem upah jangka waktu, dimana hasil pekerjaan tidak memenuhi target yang disepakati atau tidak memuaskan maka upahnya dipotong. Maka dari itu sistem ini hanya dapat diterapkan apabila hasil kerja tersebut dapat diukur dengan ukuran tertentu. Misalnya jumlah dari luasnya pekerjaan yang dikerjakan, jumlah banyaknya pekerjaan, maka sistem pengupahan ini tidak bisa disemua perusahaan.

3. Sistem Upah Pemufakatan

Sistem upah semacam ini pada dasarnya adalah upah potongan, yaitu upah untuk hasil pekerjaan tertentu, misalnya pada pembuatan rumah, pekerjaan bongkat muat atau pengangkutan barang, pada pekerjaan pembuatan jalan, tetapi upah itu tidak diberikan kepada perorangan buruh tetapi kepada sekumpulan

buruh yang mengerjakan pekerjaan itu. Biasanya upah seperti ini dibicarakan terlebih dahulu antara sekumpulan buruh dengan majikannya dan majikan hanya membayar sejumlah uang yang di sepakati bersama.

4. Sistem Skala Upah Berubah

Pada sistem ini terdapat hubungan antara upah dengan harga penjualan hasil perusahaan. Cara ini dapat dilakukan oleh perusahaan yang harga barang dari hasil perusahaannya untuk bagian terbesar atau seluruhnya tergantung pada harga pasaran diluar negeri. Upah tersebut akan naik dan turun tergantung harga barang pada pasar luar negeri. Inilah yang dapat menimbulkan sengketa dengan buruh, karena kalau harga pasar luar negeri turun maka upah buruh juga akan turun, padahal buruh tersebut sudah biasa menerima upah tertentu. Biasanya sistem upah seperti ini terdapat pada perusahaan pertambangan dan pabrik baja di Inggris.

5. Upah Indeks

Pada sistem upah ini, banyaknya upah tergantung pada naik turunnya indeks biaya penghidupan.

6. Sistem Pembagian Keuntungan

Selain upah yang diterima pada waktu-waktu tertentu, pada setiap penutupan buku tahunan apabila ternyata majikan mendapatkan keuntungan yang lumayan besar, maka pekerja diberikan sebagian keuntungan (bonus). System ini kurang diberlakukan dikalangan majikan, karena mereka beranggapan bila

keuntungan perusahaan adalah imbalan bagi resiko yang di dapat oleh perusahaan dan menjadi tanggungan majikan, pekerja tidak turut menanggung apabila perusahaan mendapatkan kerugian.

7. Sistem *Co-Partnership*

Dimana sistem ini pekerja dengan cara menabung diberikan kesempatan menjadi persero dalam perusahaan. Selain menerima upah sebagai burh, ia juga akan menerima keuntungan sebagai persero perusahaan. Sistem ini sekarang banyak dijalankan di USA dan banyak juga dijalankan di negara maju lainnya.

Di Indonesia dikenal beberapa sistem pemberian upah, yaitu :
(<http://ekoxi.blogspot.co.id/2009/12/sistem-upah-yang-berlaku-di-indonesia.html>, diakses pada 8 januari 2018)

1. Upah Menurut Waktu

Pada sistem ini, besarnya upah berdasarkan lama bekerjanya seorang pekerja. Satuan waktu tersebut dihitung perjam, perhari, perminggu atau perbulan. Contoh : pekerja bangunan yang dibayar perhari atau perminggu.

2. Upah Menurut Satuan Hasil

Pada sistem ini besarnya upah didasarkan pada jumlah barang yang dihasilkan oleh seorang pekerja, satuan hasil dihitung perpotong barang, persatuan panjang, atau persatuan berat. Misalnya upah pemetik daun teh yang dihitung per/kg.

3. Upah Borongan

Menurut sistem ini pembayaran upah pada pekerja berdasarkan kesepakatan bersama antara pemberi kerja dan pekerja. Misalnya upah untuk membangun rumah, memperbaiki mobil yang rusak, dll. Upah seperti ini bukan hanya mengenai besar upah yang disepakati, tapi juga berapa lama pekerjaan yang ditugaskan kepada penerima borongan harus selesai.

4. Sistem Bonus

Sistem bonus ini adalah pembayaran upah atau gaji yang bertujuan kepada semangat kerja para pekerja, agar pekerja bisa melaksanakan tugasnya jauh lebih baik lagi dan penuh dengan tanggung jawab, dengan harapan keuntungan lebih tinggi dari para majikan. Jika keuntungan makin tinggi maka makin besar juga bonus yang didapat oleh pekerja. Sistem bonus ini dapat terlaksana apabila majikan tersebut berjiwa dermawan.

5. Sistem Mitra Usaha

Pada sistem ini pembayaran upah sebagiannya diberikan dalam bentuk saham perusahaan, tetapi saham tersebut tidak diberikan pada perseorangan pekerja melainkan pada organisasi pekerja diperusahaannya. Dengan itu hubungan kerja diantara perusahaan dan pekerjanya dapat ditingkatkan hingga menjadi hubungan antara perusahaan dengan mitra kerja. Contohnya ialah koperasi.

Pengusaha wajib membayar upah dengan ketentuan pasal 90 UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa :

1. Pekerja atau buruh sakit sehingga tak dapat melaksanakan pekerjaan. Sakit tersebut harus disertai dengan keterangan dokter, upah yang dibayarkan kepada pekerja atau buruh yang sakit sebagai berikut :
 - a. Untuk empat bulan pertama, dibayar 100% dari upah
 - b. Untuk empat bulan kedua, dibayar 75% dari upah
 - c. Untuk empat bulan ketiga, dibayar 50% dari upah
 - d. Untuk bulan selanjutnya, dibayar 25% dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.
2. Pekerja atau buruh perempuan yang jatuh sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan.
3. Pekerja atau buruh tidak masuk kerja karena pekerja atau buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, istrinya melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau istri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia. Upah yang dibayarkan kepada pekerja atau buruh adalah :
 - a. Pekerja atau buruh yang menikah, dibayarkan untuk selama 3 hari
 - b. Menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 hari
 - c. Mengkhitankan anaknya, dibayar untuk selama dua hari
 - d. Membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama dua hari

- e. Istri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayarkan untuk selama dua hari
 - f. Suami atau istri, orang tua atau mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama dua hari
 - g. Anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama satu hari
4. Pekerja atau buruh tidak dapat melakukan pekerjaan karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara, ialah melakukan kewajiban negara yang telah diatur dengan peraturan perundang-undangan (misalnya wajib bela negara). Pembayaran upah kepada pekerja atau buruh yang menjalankan kewajiban terhadap negara dilaksanakan apabila :
 - a. Negara tidak melakukan pembayaran (negara tidak memberikan gaji)
 - b. Negara membayar kurang dari upah yang bias diterima pekerja atau buruh, dalam hal ini maka pengusaha wajib membayar kekurangannya.
 5. Pekerja atau buruh tidak dapat melakukan pekerjaan karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya (misalnya naik haji atau umrah).
 6. Pekerja atau buruh melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha.
 7. Pekerja atau buruh melaksanakan hak istirahat.

8. Pekerja atau buruh melaksanakan tugas pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha
9. Pekerja atau buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan (Irsan dan Armansyah, 2016 : 199-200)



BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Perlindungan Hukum Terhadap Upah Tenaga Kerja Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan di Kota Pekanbaru.

Perlu diketahui bahwa didalam arti yang luas bahwa yang dimaksud dengan perlindungan merupakan suatu hal ataupun suatu perbuatan yang mana guna dan tujuannya untuk melindungi. R. Soerosono mengemukakan pendapatnya tentang pengertian hukum adalah suatu bentuk aturan yang telah dibuat oleh pejabat yang berwenang yang telah diberi guna untuk mengatur suatu pola kehidupan masyarakat sehingga sifat dari hukum itu sendiri memaksa dan juga mengandung unsur dari perintah dan larangan, yang mana apabila dilanggar akan di kenakan sanksi hukuman (Ahmad Kamil, 2008 : 11).

Tanggung jawab dalam suatu negara haruslah dijalankan, begitu pula salah satunya ialah masalah ketenagakerjaan. Telah diamanatkan oleh UUD 1945 bahwa “setiap dari warga negara memiliki hak dalam pekerjaan dan penghidupan yang sama, yang layak harusnya bagi kemanusiaan serta berkecukupan dalam kehidupannya (Thamrin, 2017 : 83).

Jaminan perlindungan dari pekerjaan juga telah dituangkan dalam UUD 1945 yaitu Pasal 28 D Ayat (1) yaitu “setiap orang berhak atas jaminan, pengakuan, perlindungan dan juga kepastian hukum yang adil baginya serta perlakuan yang sama dimata hukum”. Berdasarkan Pasal 28 Ayat (2) bahwa “setiap orang mempunyai hak dalam bekerja serta mendapatkan imbalan dan

perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan bekerja”. Berdasarkan ketentuan tersebut telah jelas bahwa hak dari pekerja sangat dilindungi oleh UUD 1945.

Diketahui bahwa hukum ketenagakerjaan adalah merupakan suatu hukum yang sifatnya privat, dikarenakan hukum ketenagakerjaan merupakan hukum yang mengatur hal-hal hubungan pekerja dengan pemberi kerja. Dikatakan pula hukum publik dikarenakan hukum ketenagakerjaan ialah ketetapan yang telah ditentukan oleh undang-undang pemerintah. Unsur dari hukum ketenagakerjaan itu sendiri ialah adanya peraturan tertulis dan juga peraturan tidak tertulis. Yang mana dari peraturan dari masing-masing tersebut mengandung unsur suatu kejadian, sehingga hukum ketenagakerjaan tidak lepas dari adanya subjek yaitu pekerja dan pemberi kerja yang mana paling penting adanya suatu upah yang diberikan kepada pekerja sebagai imbalan atas pekerjaannya.

Untuk memenuhi hak-hak pekerja terdapat 3 perlindungan dari tenagakerja, yaitu :

1. Perlindungan Ekonomis
2. Perlindungan Sosial
3. Perlindungan Teknis (Khakim, 2003 : 61)

Sistem pengupahan terkait erat dengan falsafat yang ditaati oleh setiap negara. Pada prinsipnya sistem pengupahan harus mampu menjamin bentuk kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya. Disesuaikan pada prinsip yang dimaksud upah mempunyai fungsi sosial. Selain itu upah harus mencerminkan pemberian imbalan kepada pekerja sesuai dengan kemampuan dan

jasa yang telah diberikan. Sistem pengupahan juga dapat berfungsi sebagai bentuk pemberian insentif yang menunjang tercapainya suatu peningkatan produktivitas kerja dan pendapatan nasional.

Adapun hasil keterangan dari pekerja Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru tentang waktu bayar upah ialah sebagai berikut :

Tabel III.1
Waktu Pembayaran Upah Oleh Pihak Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru Pada Pekerja

No.	Kuisisioner	Jawaban Responden	Persentase
1.	Tepat Waktu	4	40%
2.	Kadang-Kadang	0	0%
3.	Tidak Tepat Waktu	6	60%
Jumlah		10	100%

Sumber : Data Lapangan Setelah Diolah Pada Tahun 2018

Berdasarkan Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa waktu pembayaran upah kepada tenaga kerja harian lepas di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan kota Pekanbaru tidak tepat waktu, hal ini terlihat dari hasil jawaban yang diberikan oleh pekerja Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru yakni sebanyak 6 orang yang tidak tepat waktu diberikan upahnya oleh dinas terkait. Hal ini terbukti dari pembayaran gaji atau upah biasanya dibayarkan pada tanggal yang berbeda dari perjanjian. Upah yang seharusnya diterima pada tanggal 5 Mei 2018 tentunda dan dibayarkan hingga tanggal 25 Mei 2018, dan pada setiap tahunnya ada rapel gaji yang dimana gaji pada bulan Januari dan Febuari dibayarkan pada bulan Maret sekaligus.

Berdasarkan hasil yang penulis dapati diketahui bahwa waktu pembayarna upah oleh pihak Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru kepada pekerja merupakan sesuatu yang sesuai dengan pengaduan para pekerja Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru melakukan mogok kerja pada tahun 2016 yang menyebabkan lingkungan disekitar kota pekanbaru tidak nyaman dan kotor, hal ini disebabkan oleh tidak dibersihkannya sampah yang bertumpuk dipinggir jalan oleh pekerja Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru yang mogok kerja.

Berdasarkan hasil yang penulis dapati dilapangan bahwa dinyatakan waktu pembayaran upah oleh pihak Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru pada pekerja telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan, namun tidak semua pekerja dapat dibayarkan pada tepat waktunya dikarenakan adanya permasalahan dari dana APBD tidak mencukupi, oleh karena itu terjadinya keterlambatan dalam pembayaran upah pekerja.

Besarnya upah telah ditetapkan berdasarkan persetujuan atau telah diatur didalam perundang-undangan dan akan dibayarkan dengan dasar adanya suatu perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha. Bentuk tunjangan baik untuk diri pekerja sendiri maupun untuk keluarganya adalah termasuk kedalam upah. Dari ketentuan tersebut ada beberapa pengertian dari upah, sebagai berikut :

1. Upah merupakan suatu penerimaan, dengan tujuan sebagai imbalan dari prestasi pekerja pada pengusaha.

2. Upah biasanya dinilai dalam bentuk uang, yang besarnya atau jumlahnya telah ditentukan berdasarkan persetujuan atau perundang-undangan yang berlaku.
3. Tunjangan untuk pekerja merupakan suatu bentuk yang termasuk dalam upah.

Penulis kemudian menanyakan tentang upah pekerja yang mana upah tersebut bersangkutan pada Upah Minimum Regional (UMR). Didapati upah terhadap pekerja dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru tidak mengacu kepada UMR, tetapi dalam hal ini pengupahan pekerja tersebut ditetapkan sesuai dengan Peraturan Walikota. Pada peraturan walikota ini telah diatur sistem standar gaji, maksud dari standar gaji disini ialah pengupahan terhadap tenaga kerja di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru dibayarkan dibawah UMR. Mereka digaji dengan cara menghitung waktu kerjanya yaitu 1 hari sebesar Rp.67.000.

Telah ditegaskan pula sebelumnya bahwa dari setiap warga negara mempunyai haknya untuk mendapatkan suatu pekerjaan. Telah dinyatakan dalam UU No.13 Tahun 2003 bahwa “setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama dalam mendapatkan pekerjaan tanpa adanya diskriminasi”. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh masyarakat memiliki suatu kesempatan yang sama sehingga telah menjadi tanggung jawab dari pemerintah untuk selalu menyediakan perluasan dari lapangan pekerjaan agar masyarakat dapat mendapatkan pekerjaan yang layak, baik itu dari pemerintahan pusat ataupun dari pemerintahan daerah (Thamrin, 2017 : 83).

Dalam menyelenggarakan pembangunan yang akan dilakukan oleh tenaga kerja harus didampingi dengan adanya suatu jaminan bagi pekerja (Wijayanti, 2010 : 6). Oleh karena itu bagi setiap tenaga kerja berhak untuk mendapatkan pekerjaannya yang mana sesuai dengan kemampuannya, sehingga ia mendapatkan suatu penghasilan yang sesuai dengan kebutuhannya dan guna untuk kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Ada 2 kategori seseorang yang melakukan pekerjaan yaitu pekerja yang melakukan pekerjaannya untuk diri sendiri dan ada juga pekerja yang melakukan pekerjaannya untuk orang/pihak lainnya dengan alasan mendapatkan imbalan dari pekerjaan yang telah dilakukannya (Hoesin, 2014 : 51). Dalam hal lain hukum perburuhan berlaku juga kepada hubungan yang berpedoman pada suatu perjanjian yang mana perjanjian itu bersifat mengikat pekerja dan pemberi kerja sehingga dapat terlaksanakannya pekerjaan yang telah diharapkan. Terdapatnya perbedaan antara perjanjian kerja dengan hubungan kerja ialah perjanjian kerja hanya berkaitan dengan hal tentang syarat melakukannya suatu pekerjaan dan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh pihak yang bersangkutan. Sedangkan hubungan kerja hal yang hanya berkaitan dengan hubungan yang terjadi antara pekerja dengan pemberi kerja berpedoman pada perjanjian yang telah dibuat yang mengandung 3 unsur yaitu upah, pekerjaan, dan perintah. Dengan adanya kesanggupan dari pekerja dalam bekerja kepada majikan untuk bekerja pada majikan/pengusaha yang menunjukkan bahwa umumnya hubungan itu sifatnya ialah bekerja dibawah pimpinan pihak lain (Irsan, 2016 : 68).

Perjanjian kerja yang telah dibuat sesuai dengan perjanjian tertulis antara pekerja dengan pemberi kerja harus memenuhi syarat-syarat yaitu :

1. Harus adanya kata sepakat untuk mengikat dirinya
2. Cakap dalam melakukan suatu perikatan
3. Suatu hal tertentu
4. Suatu sebab yang halal

Bagi pihak yang mengadakan suatu perjanjian kerja dan perjanjian perburuhan mempunyai manfaat yang besar. Hal itu harus disadari karena perjanjian kerja dan perjanjian perburuhan yang telah dibuat harus ditaatin secara baik yang mana akan dapat menciptakan suatu tenaga kerja, jaminan kepastian, hak dan juga kewajiban bagi pihak pekerja maupun majikan (Husni, 2012 : 66).

Disuatu perjanjian kerja tidak pernah luput dari unsur-unsur perjanjian kerja itu sendiri, yaitu adanya unsur pekerjaan, perintah, dan upah. Seperti yang telah kita ketahui, bahwa perjanjian ialah kesepakatan yang diakui oleh para pihak dalam suatu perjanjian. Apa yang telah disepakati oleh kedua belah pihak menjadi hal yang mengikat bagi para pihak untuk dapat patuh terhadap segala macam peraturan yang telah disepakati dan tercantum didalam perjanjian tersebut. Oleh karenanya, sebelum para pihak menandatangani perjanjian yang harus diperhatikan ialah :

1. Unsur Perintah dan Kewenangan

Pada hal ini, ada pemimpin dan ada yang dipimpin. Disini pemimpin mempunyai wewenang untuk dapat mengatur dan memerintah orang yang

dipimpinnya. Pemimpin merupakan manajer atau pengusaha sementara itu orang yang dipimpin adalah para pekerja.

2. Unsur Pekerjaan

Sebagai objek dari perjanjian, suatu perjanjian kerja harus mengandung unsur pekerjaan yang disebutkan jelas dan juga detail tentang apa saja tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh para pekerja.

3. Unsur Jangka Waktu

Secara penerapannya, segala perjanjian wajib memuat adanya peraturan mengenai jangka waktu, agar dapat diketahui kapan pekerja atau hubungan hukum tersebut berakhir. Bagi karyawan atau pekerja tetap, jangka waktu ialah hal yang menjadi patokan pada pemutusan hubungan kerja, yang menjadi tanda berakhirnya hubungan kerja apabila keputusan PHK telah keluar. Tetapi bagi karyawan yang bekerja dengan kondisi tertentu, jangka waktu tersebut harus tertulis dengan jelas.

4. Unsur Upah

Upah adalah suatu imbalan yang diberikan oleh pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja untuk suatu kerjaan dan jasa yang telah atau akan dilakukan. Yang diberikan dalam bentuk berupa uang. Upah tersebut telah ditentukan berdasarkan suatu perjanjian atau peraturan undang-undang dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan pekerja, termasuk juga didalamnya seperti tunjangan, yang dimaksudkan untuk pekerja itu sendiri atau untuk keluarganya (Sembiring, 2016 : 11).

Didalam perjanjian kerja, pekerja akan bekerja sesuai dengan isi perjanjian yang telah disepakati. Didalam membuat kebijakan perjanjian kerja tersebut disahkan oleh kepala dinas lingkungan hidup dan walikota kota pekanbaru.

Berdasarkan perjanjian kerja yang berlaku di kota pekanbaru ada beberapa hal mengenai jam kerja bagi setiap pekerja kebersihan yaitu sebagai berikut :

1. Sesuai dengan peraturan yang berlaku, jam kerja yang efektif telah ditetapkan yaitu selama 7 jam setiap harinya dengan jumlah kerja 7 hari setiap minggu.
2. Jadwal jam kerja bagi petugas kebersihan :
 - a. Jadwal jam masuk kerja bagi petugas kebersihan pada pagi hari :
 - Senin s/d Kamis : 07.00 - 11.00 WIB
 - Jum'at : 07.00 – 11.00 WIB
 - Sabtu s/d minggu : 07.00 – 11.00 WIB
 - b. Jadwal istirahat bagi petugas kebersihan :
 - Jadwal istirahat : 11.00 – 13.00 WIB
 - c. Jadwal jam masuk kerja bagi petugas kebersihan pada siang hari :
 - Senin s/d Kamis : 13.00 – 16.00 WIB
 - Jum'at : -
 - Sabtu s/d minggu : 13.00 – 16.00 WIB
 - d. Jadwal masuk kerja bagi petugas kebersihan bagian dari operasional mobil kebersihan jadwalnya telah disesuaikan dengan rute yang telah ditetapkan.

- e. Jadwal jam kerja bagi petugas kebersihan tersebut bisa sewaktu-waktu berubah, sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan oleh pihak pertama.

Bagi petugas yang tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak dapat dipertanggung jawabkan, akan dikenakan berupa sanksi pemotongan gaji yang sesuai dengan ketetapan yang telah ditentukan oleh dinas lingkungan hidup dan kebersihan :

1. Apabila selama melaksanakan kewajibannya, pihak kedua melakukan pelanggaran berupa :
 - a. Apabila tidak masuk kerja selama 5 hari dalam berturut-turut ataupun tidak berturut-turut dalam satu tahun dengan tanpa adanya surat keterangan yang sah, maka akan mendapatkan teguran lisan.
 - b. Apabila tidak masuk kerja selama 6 s/d 10 hari berturut-turut atau tidak berturut-turut dalam satu tahun tanpa adanya surat keterangan yang sah akan mendapatkan surat teguran tertulis/peringatan pertama.
 - c. Apabila tidak masuk kerja selama 11 s/d 20 hari berturut-turut atau tidak berturut-turut dalam satu tahun tanpa adanya keterangan yang sah akan mendapatkan surat teguran tertulis/peringatan kedua.
 - d. Apabila tidak masuk kerja selama 21 s/d 30 hari berturut-turut atau tidak berturut-turut dalam satu tahun tanpa adanya keterangan yang sah akan mendapatkan surat teguran ketiga dan dapat diberhentikan dengan tidak hormat sebagai petugas kebersihan.

2. Apabila selama melaksanakan kewajibannya, pihak kedua melakukan pelanggaran berupa :

- a. Jika terlambat melaksanakan kerja sebanyak 10 kali baik secara berturut-turut atau tidak berturut-turut tanpa adanya surat keterangan yang sah, maka akan diberikan surat teguran pertama
- b. Jika terlambat melakukan kerja sebanyak 11 s/d 20 kali baik secara berturut-turut atau tidak berturut-turut tanpa adanya surat keterangan yang sah, maka akan diberikan surat teguran kedua
- c. Jika terlambat melakukan kerja sebanyak 21 s/d 30 kali baik secara berturut-turut atau tidak berturut-turut tanpa adanya surat keterangan yang sah, maka akan diberikan surat teguran ketiga, dan disertakan/disamakan dengan sanksi hukum yang telah disepakati oleh kedua belah pihak.

Adapun hasil keterangan dari pekerja Dinas Lingkungan Hidup dan kebersihan kota pekanbaru tentang kedisiplinan waktu dalam bekerja ialah sebagai berikut :

Tabel III.2

Kedisiplinan Pekerja Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru

No.	Kuisisioner	Jawaban Responden	Persentase
1.	Selalu Tepat Waktu	7	70%
2.	Kadang-Kadang	0	0%
3.	Tidak Tepat Waktu	3	30%
Jumlah		10	100%

Sumber : Data Lapangan Setelah Diolah Pada Tahun 2018

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa setiap pekerja di Dinas lingkungan hidup rata-rata datang dan memulai pekerjaan dengan tepat waktu, hanya segelintir orang yang datang tidak tepat waktu dalam bekerja.

Sesuai dengan perjanjian kerja yang telah ditetapkan oleh dinas lingkungan hidup dan kebersihan kota pekanbaru juga mengatur tentang jam kerja bagi setiap pekerja kebersihan yaitu sebagai berikut “Jam kerja yang telah disepakati oleh kedua belah pihak harus dipatuhi yakni selama 7 jam dalam satu hari. Dimana untuk hari senin sampai kamis dan hari sabtu dimulai masuk dari jam 07.00 s/d 11.00 WIB, dan jam istirahat dari jam 11.00 s/d 13.00 WIB dan masuk sore mulai jam 13.00 s/d 14.00 WIB dan untuk hari jum’at masuk dari mulai jam 07.00 s/d 10.00 WIB, dan dihari minggu masuk jam 07.00 s/d 09.00 WIB. Petugas pertamanan dan pemakaman bagi supir angkutan sampah, petugas mesin rumput adalah sampai selesainya rute yang telah ditentukan ialah merupakan tugasnya.

Penentuan dari jam kerja yang telah disesuaikan dengan jadwal pihak kedua ditugaskan (pagi dan sore)".

Bagi petugas yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang tidak dapat dipertanggung jawabkan, maka akan dikenakan sanksi pemotongan gaji berdasarkan ketetapan yang telah ditetapkan oleh dinas lingkungan hidup dan kebersihan kota pekanbaru ialah sebagai berikut : "sanksi dapat diberikan oleh pihak pertama berupa sanksi pemberhentian dengan tanpa peringatan terlebih dahulu yaitu dalam hal pihak kedua terbukti melakukan tindakan seperti tidak melaksanakan pekerjaannya atau sering tidak masuk kerja tanpa izin dan juga tidak dapat mematuhi jam kerjanya atau alasan yang tidak dipertanggung jawabkan".

Dalam hal ini waktu kerja adalah merupakan hal yang sangat perlu diperhatikan karena waktu kerja sangat mempengaruhi kemampuan dari pekerja itu. Oleh karena itu ditetapkan aturan tentang waktu kerja yaitu, berdasarkan UU No.13 Tahun 2003 pada Pasal 77 ayat 2 memberikan rincian waktu kerja sebagai berikut :

1. 7 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu
2. 8 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu

Dalam pemberian upah kepada pekerja diketahui masih dibawah standar upah yang sesuai dengan kebutuhan hidup yang layak bagi setiap pekerja. Dimana upah merupakan segala hal pembayaran yang ada dari suatu kontrak kerja terlepas dari jenis pekerjaan (Tisnanta, 2013 : 81).

Bentuk penghasilan yang diterima oleh pekerja dalam melakukan pekerjaannya ialah upah. Perbedaan upah dan gaji sering menjadi perdebatan yang mana sebenarnya istilah dari gaji merupakan suatu istilah yang diperuntukkan karyawan administrasi yang diberikan secara tetap pada setiap bulannya, sedangkan upah diberikan terhadap pekerja lapangan yang diberikan secara perjam, perhari atau perbulan.

Upah adalah salah satu hak yang diterima oleh pekerja atau buruh. Pekerja berhak mendapatkan upahnya dikarenakan dari hasil pekerjaannya yang telah ia kerjakan sehingga dapat menjadi tanggung jawab dari pemberi kerja dengan cara membayarnya dengan ketetapan upah yang harus dilindungi oleh pemerintah agar tidak terjadi pelanggaran dari wewenangannya (Thamrin, 2017).

Menurut UU No.13 Tahun 2013 pada pasal 1 angka 30 menyebutkan

“Upah adalah suatu hak dari pekerja atau buruh yang akan diterima dan dinyatakan dalam bentuk berupa uang sebagai hasil imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang telah ditetapkan dan akan dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan ataupun peraturan perundang-undangan, termasuk didalamnya mengenai tunjangan bagi setiap pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukannya”.

Jadi, upah yang harus diberikan sesuai dengan kebutuhan penghidupan yang layak bagi setiap pekerja agar terjaminnya kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Agar tidak terjadi tindakan sewenang-wenang didalam hal ini akan lebih baik pemerintah menetapkan batasan upah terhadap pekerja yang telah diatur oleh peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan agar dapat melindungi setiap hak-hak pekerja serta menjamin dari penghasilan yang didapatin pekerja

yang sesuai dengan penghidupan yang layak untuk keluarganya. Oleh karena itu ada beberapa batasan-batasan dari upah tersebut yang tertuang pada undang-undang No.13 Tahun 2003 pada pasal 88 ayat 3 yang terdiri dari :

1. Upah minimum
2. Upah kerja lembur
3. Upah tidak masuk kerja dikarenakan berhalangan
4. Upah tidak masuk kerja yang dikarenakan melakukan kegiatan diluar pekerjaannya
5. Upah karena menjalankan suatu hak pada waktu istirahat kerjanya
6. Bentuk dan cara dari pembayaran upah
7. Denda dan potongan terhadap upah
8. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
9. Struktur dan bentuk skala pengupahan yang proposional
10. Upah untuk pembayaran pesangon

Salah satu dari beberapa batasan upah diatas yaitu mengenai upah minimum yang telah diperjelaskan juga didalam undang-undang No.13 Tahun 2003 Pasal 89 bahwa, “Upah harus sesuai kepada kebutuhan hidup yang layak bagi pekerja serta melihat dari pertumbuhan ekonomi, oleh karena itu dari upah minimum dibagi menjadi 2 yakni upah minimum yang berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota”.

Bentuk dari kebijakan pengupahan haruslah tegas diatur, karena hal itu sangat mempengaruhi pada kehidupan setiap pekerja, agar dapat meningkatkan taraf kehidupan bagi pekerja dan dapat memenuhi bentuk kehidupan yang minimal tercapainya pekerjaan yang sejahtera juga pekerjaan yang berkualitas dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam pengupahan kinerja dari setiap pekerja sangat mempengaruhi jika pengupahan tersebut sesuai dengan standar yang telah

ditentukan maka pekerja akan lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Diatur juga didalam pengupahan mengenai waktu kerja lembur yang pada umumnya berasal dari bentuk persetujuan terhadap pekerja/buruh. Waktu kerja lembur tidak boleh melebihi waktu yang telah ditentukan yaitu 3 jam dalam sehari serta 14 jam dalam seminggu, oleh karena itu haruslah sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Bagi pekerja tidak hanya sebatas upah yang menjadi kesejahteraannya, akan tetapi bentuk dari perlindungan yang tentunya dapat diberikan seperti tunjangan keagamaan. Perlu diketahui bahwa dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja harus memperhatikan dari bentuk kemampuan pemberi kerja dan tidak boleh mengabaikan dari kebutuhan yang diperlukan oleh setiap pekerja. Bentuk dari tunjangan keagamaan ini dapat diberikan oleh pemberi kerja yaitu 7 hari sebelum hari raya keagamaan dengan besaran upah 1 kali perbulan. Tunjangan keagamaan ini bertujuan untuk membantu pekerja sebagai kebutuhannya dalam melaksanakan hari keagamaannya.

Tabel III.3

Besaran Upah Untuk Tenaga Harian Lepas Kebersihan dan Pertamanan

No.	Jawaban Pekerja	Jumlah	Persentase
1.	Sangat sesuai	2	20%
2.	Sesuai	3	30%
3.	Tidak sesuai	5	50%
Total		10	100%

Sumber : Data Lapangan Setelah Diolah Tahun 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa 50% pekerja yang menyatakan upah yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan hidup yang layak bagi mereka, karena upah yang diberikan jauh dibawah standar upah minimum kabupaten/kota. Pemerintah daerah kota Pekanbaru mengeluarkan upah sesuai dengan anggaran pendapatan belanja daerah (APBD) yang besarnya telah ditetapkan pada setiap tahunnya.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan pihak terkait dengan mengajukan pertanyaan sebagai berikut : “Bagaimana besaran upah yang ditetapkan pemerintah daerah Pekanbaru kepada setiap pekerja, sudah sesuaikah dengan kebutuhan hidup yang layak?”

Adapun jawaban dari narasumber diatas yaitu : “Pemerintah daerah tidak bisa memberikan upah yang sesuai dengan standar upah minimum kabupaten/kota, karena dari upah yang diterima berasal dari anggaran pendapatan belanja daerah (APBD) yang telah dibagi kesegala bidang instansi di suatu pemerintahan daerah”. Karena jumlah pekerja dengan anggaran yang ada tidak sesuai. Anggaran upah yang dikeluarkan tidak mencukupi dikarenakan lebih

banyaknya jumlah pekerja dari pada yang telah ditetapkan. Sedangkan bagi pekerja sangat membutuhkan pekerjaannya dalam memenuhi kehidupannya, sehingga mereka siap menerima berapapun besar gajinya yang penting mereka bisa menghasilkan uang. Apabila ditetapkan upah minimum bagi pekerja resikonya ialah banyak pekerja yang akan dirumahkan/diberhentikan dengan tujuan untuk menyesuaikan besaran jumlah pekerja dengan anggaran yang tersedia.

Selain itu ada permasalahan lainnya yang dialami oleh pekerja yaitu seperti masalah perlindungan dan keselamatan kerja yang merupakan suatu hal yang perlu untuk dilindungi bagi para pekerja. Bentuk dari perlindungan keselamatan kerja merupakan hal yang sangat penting bagi pekerja yang diberikan oleh pemerintah terhadap sebuah instansi pemerintah.

Menurut pendapat Mangkunegara istilah dari keselamatan bahwasanya “Mencangkup kedua istilah dari resiko keselamatan dan resiko kesehatan”. Sebuah kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan, atau kerugian ditempat kerja merupakan wujud dari keselamatan kerja. Amanat didalam UUD 1945 menyatakan bahwa “Hak dari setiap warga negara atas setiap pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan”. Dalam mewujudkan hal itu tentunya keselamatan dan kesehatan bagi setiap pekerja harus dijamin agar tercapainya sebuah hasil dari kerja yang efektif. Seeseorang yang telah bekerja harusnya mendapatkan bentuk perhatian yang baik seperti harus dijamin keselamatannya oleh tempat kerjanya.

Salain itu juga adanya bentuk dari pengawasan bagi para pekerja didinas terkait yang telah mempekerjakan pekerjaanya tersebut. Sehubung dengan hal itu penulis menanyakan kepada responden : “Apakah selama bekerja saudara selalu diawasi oleh pengawas kerja?”

Adapun jawaban dari responden mengenai pengawasan pada saat bekerja yang diberikan oleh dinas terkait sebagai berikut :

Tabel III.4
Pengawasan Pada Saat Bekerja Untuk Pekerja Harian Lepas Kebersihan Dan Pertamanan

No.	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase
1.	Selalu	7	70%
2.	Kadang-kadang	3	30%
3.	Tidak pernah	0	0%
Jumlah		10	100%

Sumber : Data lapangan setelah diolah tahun 2018

Berdasarkan dari Tabel diatas dapat dilihat bahwa dinas yang terkait telah mengawasi setiap pekerja pada saat selama bekerja dengan menunjukkan seorang pengawas. Biasanya pengawas ini disebut sebagai wakil kepala kerja. Tugas dari pengawas tersebut ialah untuk mengawasi kerjaan yang dilakukan oleh pekerja, agar sesuai dengan standar operasional dari prosedur yang telah dibuat oleh dinas terkait.

Jadi, berdasarkan pembahasan yang penulis dapati dapat dikatakan bahwa perlindungan hukum kepada pekerja didalam pemberian upah di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru berdasarkan UU No.13 Tahun

2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah dikatakan belum berjalan dengan baik, hal ini dikarenakan upah yang diberikan terhadap pekerja merupakan upah pokok yang besarnya masih ada yang belum dibayarkan secara keseluruhan pada setiap tahunnya yaitu adanya perapelan dari 3 bulan dalam setahun.

B. Faktor Penghambat Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Pemberian Upah di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru.

Agar terpenuhinya hak-hak dan perlindungan dalam pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja atau buruh serta pada saat bersamaan dapat terwujudnya suatu kondisi yang mendukung bagi perkembangan didunia usaha. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak bentuk dimensi yang berhubungan. Hubungan tersebut tidak hanya dengan tenaga kerja selama, sebelum, dan sesudah masa kerjanya tetapi juga berhubungan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat, oleh karena itu dibutuhkan pengaturan yang menyeluruh seperti pencangkupan dalam sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja di Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, bentuk pelayanan penempatan terhadap tenaga kerja, dan juga pelaksanaan dalam pembinaan hubungan industrial.

Kualitas manusia di Indonesia menentukan berhasil atau tidaknya dalam usaha untuk memenuhi tahap tinggal landas merupakan salah satu syarat untuk keberhasilan dalam pembangunan Nasional. Tidak mungkin tercapainya peningkatan kualitas manusia tanpa adanya memberikan jaminan hidup, kemudian

apabila jaminan hidup tidak dapat tercapai jika manusia tidak mempunyai pekerjaan, dimana hasil dari pekerjaan itu dapat diperoleh dengan imbalan jasa sebagai cara untuk membiayai dirinya dan juga keluarganya. Peranan hukum didalam pergaulan hidup merupakan sebagai hal untuk melindungi, memberi rasa aman, tenang dan juga tertib dalam mencapai perdamaian dan keadilan pada setiap orang. Hukum pada dasarnya memberikan bentuk keadilan karena keadilan tujuan dari hukum itu ditegakkan (fikamaliq, <http://fikamaliq.blogspot.co.id/2014/02/perlindungan-hukum-tenaga-kerja.html>, diakses pada tanggal 15 mei 2019).

Berdasarkan hasil dari wawancara yang penulis dapati bahwa faktor penghambat dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja dalam pemberian upah di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru adalah tidak adanya sosialisasi secara langsung kepada pihak Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru dalam hal menetapkan standar upah terhadap pekerja serta kurangnya pengawasan terhadap perjanjian kerja yang telah dibuat antara pekerja dengan pihak Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru yang tidak memberikan posisi baik terhadap pekerja.

Kemudian dinyatakan juga bahwa pembayaran upah terhadap pekerja Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru adalah faktor penghambat dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja dalam pemberian upah di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru, dikarenakan tidak keluarnya dana APBD yang disebabkan tidak dapat terlaksanakannya semaksimal mungkin dalam melakukan pembayaran upah

pekerja. Didalam pembuatan perjanjian kerja pada umumnya sering didapati adanya perbedaan prinsip antara pekerja dan pemberi kerja, hal ini disebabkan apabila dalam perjanjian antara pihak yang membuatnya mempunyai derajat yang sama dalam hak dan kewajiban yang seimbang. Tetapi tidak sama halnya dalam ketentuan tentang perjanjian kerja. Dalam mengadakan perjanjian kerja pada prinsipnya mempunyai kedudukan dan derajat yang sama juga seimbang antara para pihak yang melakukan perjanjian. Akan tetapi berbagai aspek yang melingkari disekitarnya kenyataannya telah menunjukkan bahwa adanya kedudukan dan derajat antara pihak yang mengadakan perjanjian kerja tersebut menjadi tidak seimbang.

Menurut UU No,13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian dari perjanjian kerja yaitu “Suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha/pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban dari kedua belah pihak.” (Pasal 1, UU No.13 Tahun 2003 : Ketenagakerjaan).

Iman soepomo berpendapat bahwa pada umumnya hubungan kerja itu merupakan hubungan pekerja dan pemberi kerja terjadi setelah adanya perjanjian oleh pekerja dengan pemberi kerja tersebut, dimana pekerja memberi pernyataan tentang kesanggupannya dalam bekerja dan menerima upah yang akan dibayarkan oleh pemberi upah dalam tujuan memperkerjakan pekerja dengan membayarkan upahnya (Soepomo, 1992 : 70).

Pada umumnya hubungan pekerja terhadap pemberi kerja menunjukkan bahwa sifatnya itu merupakan pekerja dibawah pihak lain. Untuk membedakan sifat dari hubungan antara pekerja dengan pemberi kerja tersebut. Pekerja

merupakan orang yang bekerja dibawah pimpinan pihak lain dengan menerima upah dan adanya pemberi upah dalam pekerjaannya yang dilakukan oleh pekerja. Hubungan antara pekerja dengan pemberi kerja tidak dapat dilakukan dengan cara pemborongan dari pekerjaannya didalam perjanjian tertentu.

Perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha menghasilkan suatu hubungan kerja dimana ialah antara pekerja dengan pengusaha terjadi setelah adanya dari perjanjian kerja. Pengertian hubungan kerja secara normatif adalah merupakan suatu bentuk hubungan antara pekerja dengan pemberi kerja yang mana sesuai dengan perjanjian kerja yang telah dibuat dan mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan juga perintah. Dengan demikian jelaslah bahwa bentuk hubungan kerja terjadi karena adanya suatu perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha. Perjanjian kerja yang dibuat tidak boleh bertentangan dari perjanjian pekerjaan ataupun kesepakatan kerja bersama (KKB) atau perjanjian kerja bersama (PKB).

Jadi, yang penulis dapati dalam masalah penghambat terhadap pekerja dalam pemberian upah di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru ialah anggaran dari pemberian gaji tidak sesuai dengan kesepakatan dalam pemberian perjanjian kerja yaitu dimana biasanya gaji dikeluarkan dengan sistem rapel pada setiap awal tahun dari bulan januari sampai bulan maret (dirapel selama 3 bulan) dari pihak Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru, hal ini dikarenakan dana APBD pada awal tahun tidak dikeluarkan maka dari itu gaji pekerja tersebut dibayar setelah bekerja selama 3 bulan diawal tahun.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang penulis dapati, maka penulis dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Perlindungan hukum terhadap pekerja dalam pemberian upah di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan di Kota Pekanbaru tahun 2018 berdasarkan UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan merupakan suatu pelaksanaan yang belum berjalan dengan baik dalam bentuk pengupahan terhadap pekerja yang sebagian terhambat dalam pembayaran pengupahan pekerja dikarenakan tidak keluarnya dana APBD terhadap upah pekerja Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru. Hal ini menyebabkan pembayaran upah terhadap pekerja dilakukan dengan cara perapelan 3 bulan pada setiap awal tahun. Dimana upah yang diterima oleh pekerja ini merupakan upah pokok yang jumlahnya yang dibawah upah minimum regional (UMR), sangat jelas hal ini bertentangan dengan ketentuan UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu pada pasal 90 ayat 1 yang menyatakan “Pemberi kerja dilarang membayarkan upah terhadap pekerja lebih rendah dari pada upah minimum regional (UMR) dan pada cara pembayaran upah masih terdapatnya keterlambatan dalam pembayaran upah pada tiap bulannya, tetapi dibayar dengan 2 kali pembayaran dikarenakan kekurangan dana dari operasional”.

2. Faktor terhambatnya pemberian upah pada tenaga kerja Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan di kota Pekanbaru ditinjau dari Undang-undang No.13 Tahun 2003 adalah tidak ada bentuk sosialisasi dari pihak Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru terhadap pekerja secara langsung. Ada baiknya dalam menetapkan standar upah minimum regional sangatlah penting adanya suatu sosialisasi terhadap kedua belah pihak, serta kurangnya pengawasan terhadap perjanjian kerja yang telah dibuat oleh pekerja dengan pemberi kerja yakni Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru yang mana tidak memberikan posisi yang baik bagi pekerja. Kemudian juga terdapat kurangnya dana APBD untuk upah pekerja yang menyebabkan terhambatnya pemberian upah terhadap pekerja.

B. Saran

Adapun saran yang dapat penulis kemukakan berdasarkan hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Menurut penulis alangkah baiknya pemerintah membuat suatu peraturan pada setiap pemberi kerja khususnya mengenai hal pemberian upah terhadap pekerja serta memberikan suatu jaminan yang layak bagi setiap pekerja akan upahnya, dan lebih meningkatkan sistem pengawasan tentang pengupahan terhadap setiap pemberi kerja.
2. Menurut penulis ada baiknya pemerintah membuat suatu kebijakan yang tegas terhadap setiap pemberi kerja dalam mempekerjakan pekerjanya dalam membayarkan upah sesuai yakni standar upah minimum regional (UMR) di

Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru berdasarkan ketentuan yang telah disepakati agar pekerja dapat menerima upahnya selayak mungkin untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, dan juga sebaiknya pihak Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru memperbaiki mengenai waktu pemberian upah terhadap pekerja yang mana sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati dan juga sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.



DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-Buku

- Abdul R budiono, *Hukum Perburuhan*, PT. Indeks, Jakarta, 2009.
- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011.
- Afzalurrahman, *muhammad sebagai pedagang*, Yayasan Swarna Bhumy, Jakarta, 2000.
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010.
- Asyhadie. Z, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007.
- Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*, PT.Raja Grafindo, Jakarta, 2005.
- Chainur Arrasjid, *Pengantar Ilmu Hukum*, Yani corporation, Medan, 1988.
- Darwin Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Buku Pegangan Pekerja Untuk Mempertahankan hak-haknya)*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1994.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Cetakan X, Balai pustaka, Jakarta, 1999.
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*, cet III, Balai Pustaka, Jakarta, 2003.
- Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No.13 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2011.

- Irsan. K, *Hukum Ketenagakerja: Suatu Pengantar*, Erlangga, Jakarta, 2016.
- Kansil. C, *Pengantar Ilmu Hukum Dan Tata Hukum Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 1989.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*. Rajawali Pers, Jakarta, 2008.
- Mulyadi, *Akuntansi Manajemen : Konsep, Manfaat dan Rekayasa*, Salemba Empat, Jakarta, 2001.
- Sembiring. J, *Hak Dan Kewajiban Pekerja Berdasarkan Peraturan Terbaru*, Visi Media, Jakarta, 2016.
- Soedjono. W, *Hukum Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, 2000.
- Sugiyarso, G. dan Winarni, F, *Manajemen Keuangan*, Media Pressindo, Yogyakarta, 2005.
- Syafrinaldi, *Buku Panduan Penulisan Skripsi Fakultas Hukum, Universitas Islam Riau*, Uir Press, Pekanbaru, 2017.
- Thamrin. S, *Penegakan HAM Tenaga Kerja Indonesia*, Alaf Riau Publishing, Pekanbaru, 2018.
- Thamrin. S, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia*, Alaf Riau Publishing, Pekanbaru, 2017.
- Tisnanta, *Hukum Tenaga Kerja*, PKKPUU Fakultas Hukum Universitas Lampung, 2013.
- Wijayanti. A, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010.

Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007.

Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008.

B. Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar 1945

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah

Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan

C. Artikel/Jurnal/Skripsi

Artonang. (2016). Perlindungan upah dan pengupahan, 27 Desember, 12.

<http://artong.blogspot.co.id/2014/12/perlindungan-upah-dan-pengupahan.html>

Febrianti, L. (2017). Pelaksanaan pengupahan pekerja menurut undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, 01 April, 83-92.

<https://doi.org/https://doi.org/10.25299/ulr.2017.1.01.151>.

D. Internet

<http://ekoxi.blogspot.co.id/2009/12/sistem-upah-yang-berlaku-di-indonesia.html>, diakses pada 8 Januari 2018.

<http://fikamaliq.blogspot.co.id/2014/02/perlindungan-hukum-tenaga-kerja.html> diakses pada 15 Mei 2019.

<https://jerryleopard-jerry.blogspot.com/2015/02/perlindungan-hukum-protection-law.html>.

<http://id.wikipedia.org/wiki/Gaji>, di akses 8 januari 2018.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau