

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA USAHA RESTORAN  
CEPAT SAJI TERHADAP KETENTUAN ISTIRAHAT MINGGUAN  
(Suatu Penelitian di Kota Banda Aceh)**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Hukum



Oleh

**MUHAMMAD ICHSAN**

NPM : 11501110146

Program Studi : Ilmu Hukum

Bagian : Hukum Perdata

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH  
BANDA ACEH  
2022**

Telah disetujui

Untuk Diajukan Kepada Panitia Ujian  
Skripsi Fakultas Hukum Universitas  
Muhammadiyah Aceh

Judul Skripsi

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA USAHA RESTORAN  
CEPAT SAJI TERHADAP KETENTUAN ISTIRAHAT MINGGUAN  
(Suatu Penelitian di Kota Banda Aceh)**

Banda Aceh, 29 Juni 2022

Pembimbing



**MAINITA. S.H., M.H. Kes.**

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA USAHA RESTORAN CEPAT SAJI  
TERHADAP KETENTUAN ISTIRAHAT MINGGUAN  
(Suatu Penelitian di Kota Banda Aceh)**

Oleh

Nama Mahasiswa : **Muhammad Ichsan**  
No.Mahasiswa : **1501110146**  
Program Studi : **Ilmu Hukum**  
Bagian : **Hukum Perdata**

Telah Dipertahankan di Depan Sidang Penguji,  
Pada Tanggal 16 Juli 2022  
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

**DEWAN PENGUJI**

1. Ketua : **Dr. H. Rizanizarli, S.H., M.H.**

  
(.....)

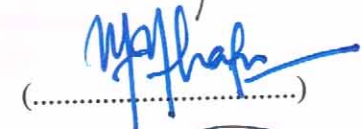
2. Sekretaris : **Mainita, S.H., M.H. Kes.**

  
(.....)

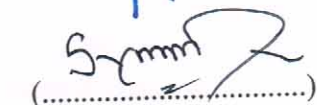
3. Pembimbing/ : **Mainita, S.H., M.H. Kes.**  
Penguji I

  
(.....)

4. Penguji II : **Nurhafni, S.H., M.H**

  
(.....)

5. Penguji III : **Syukriah S.H., M.H.**

  
(.....)

Banda Aceh, 12 September 2022  
Universitas Muhammadiyah Aceh  
Dekan Fakultas Hukum



  
**Dr. H. Rizanizarli, S.H., M.H.**

## ABSTRAK

**MUHAMMAD ICHSAN 2022** **PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA USAHA RESTORAN CEPAT SAJI TERHADAP KETENTUAN ISTIRAHAT MINGGUAN (Suatu Penelitian di Kota Banda Aceh)**  
**Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh**  
(iv,51) pp.,tabl.,bibl.

**Mainita., SH, MH., Kes**

Pasal 86 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan a. Setiap Pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: 1) Keselamatan dan Kesehatan Kerja; 2) Moral dan Kesusilaan; dan 3) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh, harus ada perlindungan hukum yang jelas, agar masing-masing terpenuhi hak dan kewajibannya. Jadi di sini jelas bahwa hubungan kerja yang baik harus adanya perlindungan hukum baik bagi pemilik usaha maupun karyawan yang bekerja, sehingga tidak menimbulkan ketidakadilan dalam bekerja, karena banyak sekarang ditemukan bahwa hak-hak para pekerja tidak terpenuhi dengan baik.

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menjelaskan pelaksanaan ketentuan istirahat mingguan bagi tenaga kerja Pada usaha restoran cepat saji di kota Banda Aceh. Untuk menjelaskan faktor apa saja penyebab pengusaha usaha restoran cepat Saji tidak menerapkan ketentuan istirahat mingguan. Untuk menjelaskan upaya apa saja yang dilakukan oleh pihak terkait untuk melindungi tenaga kerja mingguan restoran cepat saji di Kota Banda Aceh.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis empiris, dengan mengumpulkan data dilapangan dan didukung oleh data perpustakaan. Untuk mengumpulkan data dilakukan penelitian perpustakaan (*Library Research*) dan penelitian lapangan (*Field Research*). Penelitian perpustakaan terdiri dari buku, jurnal dan perundang-undangan, sedangkan penelitian lapangan melakukan wawancara dengan informan dan responden.

Pelaksanaan ketentuan istirahat mingguan bagi tenaga kerja pada usaha restoran cepat saji di Kota Banda Aceh belum maksimal karena belum dilaksanakan sebagaimana di atur dalam ketentuan Pasal 79 ayat (2) huruf b Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mana kepada tenaga kerja pengusaha restoran cepat saji tidak diberikan istirahat mingguan. Faktor yang menjadi penyebab pengusaha usaha restoran cepat saji tidak menerapkan ketentuan tentang pelaksanaan istirahat mingguan disebabkan faktor kealpaan/kelalaian pengusaha, kurangnya kesadaran hukum pengusaha, kurangnya pengawasan instansi terkait, faktor ekonomi dan faktor kurangnya pengetahuan pekerja. Upaya yang dapat dilakukan oleh instansi terkait untuk melindungi tenaga kerja yang berkaitan dengan ketentuan istirahat mingguan yaitu pihak Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banda Aceh melakukan upaya pembinaan dan pengarahan agar pengusaha usaha restoran cepat saji melaksanakan ketentuan istirahat mingguan, sosialisasi mengenai istirahat mingguan.

Diharapkan kepada pemilik usaha harus ada jaminan atau perjanjian kerja antara karyawan dengan pemilik usaha, agar semua hak-hak para pekerja dapat jelas tertulis pada perjanjian kontrak kerja.

## KATA PENGANTAR



Puji syukur kita sampaikan kepada Allah Swt., karena dengan rahmat dan karunia-Nya penulisan skripsi ini telah diselesaikan. Shalawat dan salam disanjungkan kepangkuan alam Nabi Muhammad Saw., yang telah membawa umat manusia dari alam kebodohan kealam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti yang kita rasakan saat ini. Adapun judul skripsi ini adalah **“PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA USAHA RESTORAN CEPAT SAJI TERHADAP KETENTUAN ISTIRAHAT MINGGUAN (Suatu Penelitian di Kota Banda Aceh)”**, yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh.

Penulisan skripsi ini tidak mungkin berhasil diselesaikan tanpa, bantuan, bimbingan, arahan, serta dorongan semangat dari berbagai pihak. Untuk itu ucapan terima kasih yang tulus serta penghargaan kepada:

1. Ibu Mainita, S.H., M.H, Kes selaku dosen pembimbing yang telah memberikan masukan dan arahan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. H. Rizanizarli, S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh, yang telah banyak memberikan dorongan dan motivasi, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan
3. Ibu Syukriah, S.H., M.H. Selaku Dosen Wali yang senantiasa memberikan dorongan dan motivasi, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan

4. Bapak/Ibu Dosen dan Tenaga Pendidikan pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh, yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan banyak bantuan moral.
5. Kepada sahabat dan teman-teman seperjuangan pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh angkatan 2015 yang selalu berjuang bersama dalam suka maupun duka.

Teristimewa yang tiada terhingga kepada kedua orang tua Ayah (Rusli AR) ibunda Arnida, Istri Silva Suntari serta kepada seluruh keluarga yang telah memberikan dorongan moril maupun materil, sehingga hingga terselesaikannya skripsi ini.

Penyusunan skripsi ini telah diupayakan semaksimal mungkin, namun apa bila ternyata masih ditemukan kekurangan yang disebabkan keterbatasan ilmu pengetahuan. Oleh karena itu, diharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun guna kesempurnaan skripsi ini.

Akhirnya kepada Allah Swt. dimohonkan hidayah dan taufik-Nya semoga skripsi ini dapat memberi manfaat bagi pembaca dan penulis.

*Amin Ya Rabbal A'lam*

Banda Aceh, 24 Mei 2022

**MUHAMMAD ICHSAN**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>iv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Ruang Lingkup dan Tujuan Penelitian .....	4
D. Metode Penelitian .....	5
E. Sistematika Penulisan.....	7
<b>BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG PERLINDUNGAN PEKERJA DAN HUBUNGAN KERJA</b>	
A. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja .....	8
B. Perjanjian Kerja dan Hubungan Kerja .....	20
C. Hak-hak Para Pekerja .....	26
D. Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja .....	33
<b>BAB III PELAKSANAAN HAK-HAK PEKERJA USAHA RESTORAN SIAP SAJI ATAS KETENTUAN ISTIRAHAT MINGGUAN</b>	
A. Pelaksanaan Ketentuan Istirahat Mingguan Bagi Tenaga Kerja Pada Usaha Restoran Cepat Saji di Kota Banda Aceh .....	36
B. Faktor-faktor Penyebab Pengusaha Usaha Restoran Cepat Saji tidak Menerapkan Ketentuan Istirahat Mingguan .....	42
C. Upaya yang dilakukan oleh Pihak terkait Untuk Melindungi Tenaga Kerja Mingguan Resturan Cepat saji di Kota Banda Aceh .....	46
<b>BAB IV PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	50
B. Saran .....	51
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>52</b>

## KATA PENGANTAR



Puji syukur kita sampaikan kepada Allah Swt., karena dengan rahmat dan karunia-Nya penulisan skripsi ini telah diselesaikan. Shalawat dan salam disanjungkan kepangkuan alam Nabi Muhammad Saw., yang telah membawa umat manusia dari alam kebodohan kealam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti yang kita rasakan saat ini. Adapun judul skripsi ini adalah **“PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA USAHA RESTORAN CEPAT SAJI TERHADAP KETENTUAN ISTIRAHAT MINGGUAN (Suatu Penelitian di Kota Banda Aceh)”**, yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh.

Penulisan skripsi ini tidak mungkin berhasil diselesaikan tanpa, bantuan, bimbingan, arahan, serta dorongan semangat dari berbagai pihak. Untuk itu ucapan terima kasih yang tulus serta penghargaan kepada:

1. Ibu Mainita, S.H., M.H, Kes selaku dosen pembimbing yang telah memberikan masukan dan arahan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. H. Rizanizarli, S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh, yang telah banyak memberikan dorongan dan motivasi, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan
3. Ibu Syukriah, S.H., M.H. Selaku Dosen Wali yang senantiasa memberikan dorongan dan motivasi, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan
4. Bapak/Ibu Dosen dan Tenaga Pendidikan pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh, yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan banyak bantuan moral.

5. Kepada sahabat dan teman-teman seperjuangan pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh angkatan 2015 yang selalu berjuang bersama dalam suka maupun duka.

Teristimewa yang tiada terhingga kepada kedua orang tua Ayah (Rusli AR) ibunda Arnida, Istri Silva Suntari serta kepada seluruh keluarga yang telah memberikan dorongan moril maupun materil, sehingga hingga terselesaikannya skripsi ini.

Penyusunan skripsi ini telah diupayakan semaksimal mungkin, namun apa bila ternyata masih ditemukan kekurangan yang disebabkan keterbatasan ilmu pengetahuan. Oleh karena itu, diharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun guna kesempurnaan skripsi ini.

Akhirnya kepada Allah Swt. dimohonkan hidayah dan taufik-Nya semoga skripsi ini dapat memberi manfaat bagi pembaca dan penulis.

*Amin Ya Rabbal A'lam*

Banda Aceh, 24 Mei 2022

**MUHAMMAD ICHSAN**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>iv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Ruang Lingkup dan Tujuan Penelitian .....	4
D. Metode Penelitian .....	5
E. Sistematika Penulisan.....	7
<b>BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG PERLINDUNGAN PEKERJA DAN HUBUNGAN KERJA</b>	
A. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja .....	8
B. Perjanjian Kerja dan Hubungan Kerja .....	20
C. Hak-hak Para Pekerja .....	26
D. Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja .....	33
<b>BAB III PELAKSANAAN HAK-HAK PEKERJA USAHA RESTORAN SIAP SAJI ATAS KETENTUAN ISTIRAHAT MINGGUAN</b>	
A. Pelaksanaan Ketentuan Istirahat Mingguan Bagi Tenaga Kerja Pada Usaha Restoran Cepat Saji di Kota Banda Aceh .....	36
B. Faktor-faktor Penyebab Pengusaha Usaha Restoran Cepat Saji tidak Menerapkan Ketentuan Istirahat Mingguan .....	42
C. Upaya yang dilakukan oleh Pihak terkait Untuk Melindungi Tenaga Kerja Mingguan Resturan Cepat saji di Kota Banda Aceh .....	46
<b>BAB IV PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	50
B. Saran .....	51
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>52</b>

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pekerja adalah orang yang melakukan kegiatan dengan bekerja sebagai bawahan orang lain dengan tujuan menerima imbalan upah dari orang tersebut untuk memenuhi kebutuhan hidup. Pekerja sebagai masyarakat kalangan menengah juga perlu diperhatikan haknya dalam melakukan pekerjaan oleh pemerintah guna menjamin kehidupan pekerja agar sesuai dengan taraf kehidupan saat ini. Semakin kondusifnya kondisi keamanan di Aceh saat ini, perkembangan dunia usaha juga menjadi lebih baik dan dapat menampung tenaga kerja serta membuka lapangan pekerjaan bagi tenaga kerja. Demikian pula halnya di Kota Banda Aceh yang semakin berkembang dengan lahirnya pembangunan di segala bidang, ini terlihat dari tumbuhnya berbagai jenis usaha termasuk usaha restoran cepat saji yang dalam menjalankan usahanya memperkerjakan tenaga kerja/buruh.

Adanya hubungan kerja antara tenaga kerja dengan pengusaha restoran cepat saji juga tunduk pada ketentuan hubungan kerja buruh dan majikan. Buruh dan majikan baru tunduk dibawah aturan ketenagakerjaan apabila di antara mereka telah ada hubungan kerja. Hubungan kerja antara buruh dan majikan baru ada apabila di antara mereka telah ada perjanjian kerja. Dalam Pasal 1601 a KUHPerdara yang di maksud dengan Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain (si majikan) untuk sesuatu waktu tertentu

melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Perjanjian kerja merupakan titik tolak lahirnya hubungan kerja antara seorang buruh/pekerja dengan pengusaha/majikan. Perlindungan tenaga kerja, maupun diluar hubungan kerja melalui Jaminan Sosisal Tenaga Kerja (Jamsostek). Karena melalui Jamsostek diharapkan dapat memberikan ketenangan kerja dan dampak positif terhadap usaha peningkatan disiplin dan produktivitas tenaga kerja.<sup>1</sup>

Pemerintah pada dasarnya telah menyusun instrumen untuk melindungi dan mengatur ketenagakerjaan di Indonesia melalui UU No 13 Tahun 2003 ini. Itu dilakukan agar tidak merugikan berbagai pihak yaitu tenaga kerja dan perusahaan yang bersangkutan. Peraturan perundang-undangan yang membahas masalah ketenagakerjaan adalah UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003. Ketenagakerjaan berasal dari kata tenaga kerja, yang dalam undang undang ketenagakerjaan Pasal 1 angka 2 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa: *“Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”* Sedangkan pengertian dari ketenagakerjaan sesuai dengan Pasal 1 angka 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah: *“Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.”*

Pasal 86 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan a. Setiap Pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: 1) Keselamatan dan Kesehatan Kerja; 2) Moral dan

---

<sup>1</sup> Siswanto B, Sastrohadiwiryo, 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta, Bumi Aksara, hal. 114.

Kesusilaan; dan 3) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh, harus ada perlindungan hukum yang jelas, agar masing-masing terpenuhi hak dan kewajibannya. Jadi di sini jelas bahwa hubungan kerja yang baik harus adanya perlindungan hukum baik bagi pemilik usaha maupun karyawan yang bekerja, sehingga tidak menimbulkan ketidakadilan dalam bekerja, karena banyak sekarang ditemukan bahwa hak-hak para pekerja tidak terpenuhi dengan baik.

Penjelasan Pasal 4 huruf a UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut: *“Pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja merupakan suatu kegiatan yang terpadu untuk dapat memberikan kesempatan kerja seluas-luasnya bagi tenaga kerja Indonesia.”* Melalui pemberdayaan dan pendayagunaan ini diharapkan tenaga kerja Indonesia dapat berpartisipasi secara optimal dalam Pembangunan Nasional, namun dengan tetap menjunjung nilai-nilai kemanusiaannya.

Dalam Pasal 1320 KUH Perdata terdapat syarat-syarat terjadinya suatu perjanjian yang sah adalah: 1) kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya; 2) kecakapan untuk membuat suatu perikatan suatu pokok persoalan tertentu 3) suatu sebab yang tidak dilarang 4) hubungan kerja.

Sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam perjanjian yang telah disepakati dan ketentuan yang tercantum dalam UU No. 13 Tahun 2003 maka terdapat unsur dari hubungan kerja yaitu adanya unsur service (pelayanan) Adanya unsur time (waktu) Adanya unsur pay (upah), masyarakat pada umumnya

tahu bahwa tidak boleh adanya pemberlakuan tidak adil (diskriminasi) antara sesama pekerja atau antara pekerja dengan pengusaha.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka permasalahan yang akan dibahas adalah:

1. Bagaimana pelaksanaan ketentuan istirahat mingguan bagi tenaga kerja Pada usaha restoran cepat saji di kota Banda Aceh?
2. Faktor-faktor apa saja penyebab pengusaha usaha restoran cepat Saji tidak menerapkan ketentuan istirahat mingguan?
3. Upaya apa saja yang yang dilakukan oleh pihak terkait untuk melindungi tenaga kerja mingguan restoran cepat saji di kota Banda Aceh?

## **B. Ruang Lingkup dan Tujuan Penelitian**

1. Ruang Lingkup Penelitian

Perlindungan hukum bagi pekerja usaha restoran cepat saji terhadap ketentuan istirahat mingguan (suatu penelitian di kota Banda Aceh)

2. Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah

Berdasarkan ruang lingkup tersebut, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk menjelaskan pelaksanaan ketentuan istirahat mingguan bagi tenaga kerja Pada usaha restoran cepat saji di kota Banda Aceh.
- b. Untuk menjelaskan faktor apa saja penyebab pengusaha usaha restoran cepat Saji tidak menerapkan ketentuan istirahat mingguan.

- c. Untuk menjelaskan upaya apa saja yang dilakukan oleh pihak terkait untuk melindungi tenaga kerja mingguan restoran cepat saji di Kota Banda Aceh.

### **C. Metode Penelitian**

Metode adalah suatu cara untuk menemukan jawaban terhadap hipotesis yang sudah ditetapkan dalam suatu penelitian. Suatu penelitian berangkat dari ketidaktahuan dan berakhir pada keraguan dan tahap selanjutnya berangkat dari keraguan dan berakhir pada suatu hipotesis. Metode penelitian menggunakan yuridis empiris.

#### **1. Lokasi dan Populasi**

##### **a. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Restoran Kala Sua Kota Banda Aceh untuk meneliti tentang istirahat mingguan bagi tenaga kerja mingguan.

##### **b. Populasi**

Menurut Sugiyono populasi adalah wilayah yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>2</sup> Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kerja mingguan yang bekerja di restoran cepat saji .

---

<sup>2</sup>Sugiyono. *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta Yudha, 2011, hlm. 73

### 3. Cara Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara *purposive* sampling yaitu seluruh populasi yang ada akan diambil beberapa responden dan informan yang diperkirakan dapat mewakili keseluruhan populasi yang ada.

- a. Responden
  1. Pengusaha 2 Orang
  2. Karyawan 3 orang
- c. Informan
  1. Akademisi 1 orang
  2. Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh

### 4. Teknik Pengumpulan Data

Data merupakan keterangan-keterangan tentang suatu hal, dapat berupa sesuatu yang diketahui, atau yang dianggap, atau anggapan. Atau suatu fakta yang digambarkan lewat angka, simbol, kode, dan lain-lain.<sup>3</sup> Data primer adalah data yang didapat dari sumber pertama, yaitu berupa tulisan atau catatan-catatan yang tertulis.<sup>4</sup> Sedangkan data skunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada.

### 5. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses meng-organisasikan dan mengurutkan data kedalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema

---

<sup>3</sup>Hasan, Iqbal. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2004, hlm. 19.

<sup>4</sup>Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005, hlm. 42.

dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data. Kegiatan analisis data selama pengumpulan data dapat dimulai setelah peneliti memahami fenomena sosial yang sedang diteliti melalui dokumen-dokumen resmi seperti: monografi, catatan-catatan serta buku-buku peraturan yang ada setelah mengumpulkan data tersebut kemudian dianalisis dengan pendekatan kualitatif

#### **E. Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah penulisan skripsi ini dan tujuan yang akan dibahas dari bab ke bab maka skripsi ini disusun berdasarkan sistematika sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan yang berisikan mengenai Latar Belakang Masalah, Ruang Lingkup dan Tujuan Penelitian, Metode Penelitian dan Sistematika Penulisan.

Bab II Tinjauan Umum Tentang Pekerja dan Hubungan Kerja, terdiri dari perlindungan hukum bagi pekerja, perjanjian kerja dan hubungan kerja, hak-hak para pekerja, penyelesaian perselisihan tenaga kerja.

Bab III Pelaksanaan Hak-Hak pekerja usaha restoran siap saji atas ketentuan istirahat mingguan terdiri dari pelaksanaan ketentuan istirahat mingguan bagi tenaga kerja Pada usaha restoran cepat saji di kota Banda Aceh. Faktor-faktor apa saja penyebab pengusaha usaha restoran cepat Saji tidak menerapkan ketentuan istirahat mingguan, Upaya apa saja yang dilakukan oleh pihak terkait untuk melindungi tenaga kerja mingguan restoran cepat saji di kota Banda Aceh

Bab IV, yaitu bab Penutup yang di dalamnya berisikan Kesimpulan dan Saran.

## **BAB II**

### **TINJAUAN UMUM TENTANG PEKERJA DAN HUBUNGAN KERJA**

#### **A. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja**

Perlindungan hukum adalah pengakuan terhadap hak asasi manusia dan perlindungan terhadap harkat dan martabat yang dimiliki oleh individu dan badan hukum berdasarkan ketentuan hukum dan kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi sesuatu dari hal lainnya.<sup>1</sup> Dalam pengertian lain perlindungan hukum adalah suatu hal yang diberikannya Pendidikan mengenai hak asasi manusia kepada individu yang merasa dirugikan oleh pihak lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar masyarakat dapat menikmati semua hak-hak dan rasa keadilan yang diberikan oleh hukum atau penjelasan lain mengenai perlindungan hukum sendiri ialah upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman kepada masyarakat, baik rasa aman dalam hal pikiran maupun fisik dari berbagai ancaman maupun gangguan pihak manapun.

Perlindungan hukum merupakan suatu hal yang asasi yang pada dasarnya telah dilindungi oleh Konstitusi. Perlindungan mempunyai makna “hal atau perbuatan melindungi,”<sup>2</sup> Sementara “hukum adalah keseluruhan daripada peraturan-peraturan yang mana tiap-tiap orang yang bermasyarakat wajib mentaatinya, bagi pelanggar terdapat sanksi.

---

<sup>1</sup> Philipus M Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Indonesia*, Surabaya; Bina Ilmu, 1983, hlm. 38.

<sup>2</sup> Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, “Kamus Besar Bahasa Indonesia”, (Jakarta: Balai Pustaka, 2001), Edisi Ketiga, hlm. 674.

Perlindungan hukum mempunyai arti sebagai suatu perbuatan dalam hal melindungi, misalnya memberi perlindungan kepada orang yang lemah.<sup>9</sup> Batasan hukum menurut Utrecht, yaitu hukum adalah himpunan peraturan-peraturan (perintah- perintah dan larangan-larangan) yang mengurus tata tertib suatu masyarakat dan karena itu harus ditaati oleh masyarakat.<sup>3</sup>

Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.

Perlindungan hukum menurut Philipus, selalu berkaitan dengan kekuasaan, ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi silemah (ekonomi) terhadap sikuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Utrecht Sebagaimana Dikutib dari C.S.T Kansil, *Pengaturan Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta 1989, hlm. 38.

<sup>4</sup> Philipus M Hadjon, "*Perlindungan Hukum Dalam Negara Hukum Pancasila*", Armico, Bandung, 2003, hlm 42.

Satjipto Raharjo dalam bukunya menjelaskan mengenai pemacu munculnya teori perlindungan hukum ini adalah teori hukum alam atau aliran hukum alam. Aliran yang dipelopori oleh Plato, Aristoteles, dan Zeno. Menurut teori Hukum Alat Tuhan adalah sumber dari hukum tersebut yang sifatnya universal dan abadi, serta antara hukum dan moral tersebut tidak dapat dipisahkan, para penganut aliran tersebut melihat bahwa hukum dan moral adalah cerminan dan juga aturan secara internal dan eksternal dari kehidupan manusia yang diwujudkan melalui hukum dan moral tersebut.<sup>5</sup>

Dari keseluruhan pendapat tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum merupakan suatu tindakan yang ditujukan untuk melindungi keberadaan para pihak terhadap pemenuhan hak-hak atau kepentingan baik yang telah, akan atau sudah dilakukan. Sementara itu bentuk perlindungan pekerja yang bekerja berdasarkan PKWT, telah mendapatkan perlindungan oleh peraturan perundang-undangan dari mulai adanya hubungan kerja sampai dengan adanya pemutusan hubungan kerja.

Dua hal yang sangat penting dan hak dasar yang melekat dan akan dilindungi oleh konstitusi adalah perlindungan hukum dan hak asasi manusia terhadap pekerja atau buruh, hal tersebut sudah diatur dalam pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Pasal 33 ayat (1) berbunyi, “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan.” dengan maksud, bila terjadi pelanggaran terhadap

---

<sup>5</sup> Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, , 2000, hlm, 53.

hak dasar pekerja yang dilindungi oleh konstitusi merupakan pelanggaran hak asasi manusia juga. Salah satu tujuan perlindungan terhadap pekerja ialah untuk menjamin hak-hak dasar pekerja serta menjamin perlakuan tanpa ada diskriminasi apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dengan tetap memperhatikan perkembangan dunia usaha dan kepentingan usaha. Undang-undang yang terkait dengan perlindungan bagi pekerja ada dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksana dari perundang-undangan dalam bidang ketenagakerjaan.<sup>6</sup>

Setiap manusia selalu membutuhkan biaya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk mendapatkan biaya hidup seseorang perlu bekerja. Bekerja dapat dilakukan secara mandiri atau bekerja kepada orang lain. Bekerja kepada orang lain dapat dilakukan dengan bekerja kepada negara yang selanjutnya disebut sebagai pegawai atau bekerja kepada orang lain (swasta) yang disebut buruh atau pekerja.<sup>7</sup> Namun pada kenyataannya terdapat pekerja yang belum mendapatkan hak-haknya sebagaimana mestinya.

Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa : “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa : “*Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna*

---

<sup>6</sup> Barzah Latupono, “Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) di Kota Ambon”. Jurnal Sasi, 2011, Vol.17 No. 3.

<sup>7</sup> Asri Wijayanti , “*Perlindungan Hukum Bagi Buruh Indonesia*”, Jakarta: Bina Aksara 2003, hlm 132.

*menghasilkan barang Dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk Masyarakat”.*

Secara sosiologis kedudukan pekerja adalah tidak bebas, sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup lain daripada itu, ia terpaksa bekerja pada orang lain, majikan inilah yang pada dasarnya menentukan syarat- syarat kerja. Mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah daripada majikan maka perlu adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukumnya.

Perlindungan hukum bagi buruh sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah. Disebutkan oleh Zainal Asikin yaitu : 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.

Sementara itu hubungan kerja memiliki beberapa unsur. Menurut Asri Wijayanti, hubungan kerja memiliki tiga unsur yakni : Unsur pertama adalah adanya pekerjaan (*arbeid*) yakni pekerjaan itu bebas sesuai dengan kesepakatan antara buruh dan majikan, asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan dan ketertiban umum. Unsur kedua yaitu dibawah perintah (*gezag ver houding*), di dalam hubungan kerja kedudukan majikan adalah pemberi kerja sehingga ia berhak dan sekaligus berkewajiban untuk memberikan perintah-perintah yang berkaitan dengan pekerjaannya, Unsur

ketiga adalah adanya upah (*loan*) tertentu yang menjadi imbalan atas pekerjaan yang dilakukan oleh buruh.<sup>8</sup>

Menurut Rood, bahwa perjanjian kerja memiliki empat unsur yaitu : Adanya unsur work atau pekerjaan, suatu pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian kerja. Adanya servis atau pelayanan, bahwa yang melakukan pekerjaan sebagai manifestasi adanya perjanjian kerja, adalah bahwa pekerja harus tunduk pada/ di bawah perintah orang lain, yaitu pihak pemberi kerja si majikan (pengusaha). Adanya unsur time atau waktu tertentu, bahwa dalam melakukan hubungan kerja tersebut haruslah disesuaikan dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja atau dalam peraturan perundang-undangan. Adanya unsur pay atau Upah, Unsur pay atau upah ini merupakan unsur yang penting dan menentukan dalam setiap perjanjian kerja.<sup>9</sup>

Tujuan Pembangunan Ketenagakerjaan berdasarkan ketentuan Pasal 4 UU No.13 Tahun 2003 adalah :

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah; c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan; d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan

---

<sup>8</sup> Asri Wijayanti, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2016), hlm. 65-66.

<sup>9</sup> Rood, "*Hukum Perburuhan (Bahan Penataran)*", Fakultas Hukum, Universitas Padjadjaran, Bandung, 1989, hlm. 28;

keluarganya. Pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja merupakan suatu kegiatan yang terpadu untuk dapat memberikan kesempatan kerja seluas- luasnya bagi tenaga kerja Indonesia. Melalui pemberdayaan dan pendayagunaan ini diharapkan tenaga kerja Indonesia dapat berpartisipasi

Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa “Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang Dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk Masyarakat”. Secara sosiologis kedudukan pekerja adalah tidak bebas, sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup lain daripada itu, ia terpaksa bekerja pada orang lain, majikan inilah yang pada dasarnya menentukan syarat syarat kerja. Mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah daripada majikan maka perlu adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukumnya.

Menurut Mila Karmila Adi, bahwa “hubungan kerja pada intinya mengandung suatu hubungan yang subordinatif atau tidak sejajar, yang ditunjukkan dengan adanya aspek “perintah atau petunjuk” dari satu pihak (pengusaha) dan „taat atau tunduk“ dari pihak lain (pekerja)”.<sup>10</sup> Berdasarkan ketentuan undang-undang dan pendapat ahli hukum ketenagakerjaan diatas hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja seharusnya dilaksanakan dengan

---

<sup>10</sup>Mila Karmila Adi, *Retrospeksi Terhadap Masalah Hukum dan Kenegaraan*, Program Pascasarjana FH UII dengan FH UII PRESS, 2007, hlm. 285.

hubungan yang bersifat horisontal/sejajar, mengingat apabila hubungan tersebut didasarkan pada hubungan yang bersifat vertikal jelas akan terjadi ketimpangan akan pemenuhan hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan kerja.

Hubungan kerja yang baik seyogyanya menganggap pekerja sebagai mitra kerja bukan sebagai alat yang hanya dituntut untuk menuruti perintah, karena sebenarnya pekerja merupakan aset pengusaha yang harus dijaga keberadaannya, sehingga pengusaha perlu memberikan perlindungan juga memberikan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Hal tersebut sesuai dengan amanat konstitusi, jadi apabila amanat konstitusi dikaitkan dengan hubungan kerja yang bersifat vertikal yang selama ini diterapkan oleh pengusaha, merupakan hubungan kerja yang bersifat inkonstitusional.

Perlindungan hukum bagi buruh sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah. Disebutkan oleh Zainal Asikin yaitu : 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. Dari uraian di atas maka dapat ditarik permasalahan yaitu bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yang diputus hubungannya oleh majikan karena melakukan kesalahan berat. Selain itu juga bagaimana upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja apabila pekerja tidak mendapatkan haknya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Dari uraian di atas maka dapat ditarik permasalahan yaitu bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yang diputus hubungan kerjanya oleh majikan karena melakukan kesalahan berat. Selain itu juga bagaimana upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja apabila pekerja tidak mendapatkan haknya sesuai dengan ketentuan yang berlaku

Tujuan Pembangunan Ketenagakerjaan berdasarkan ketentuan Pasal 4 UU No.13 Tahun 2003 adalah :

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

Pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja merupakan suatu kegiatan yang terpadu untuk dapat memberikan kesempatan kerja seluas luasnya bagi tenaga kerja Indonesia. Melalui pemberdayaan dan pendayagunaan ini diharapkan tenaga kerja Indonesia dapat berpartisipasi secara optimal dalam pembangunan nasional, namun dengan tetap menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaannya. Pemerataan kesempatan kerja harus diupayakan di seluruh wilayah negara kesatuan Republik Indonesia sebagai satu kesatuan pasar kerja dengan memberikan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan bagi seluruh tenaga kerja Indonesia sesuai bakat, minat, dan kemampuannya.

Demikian pula pemerataan penempatan tenaga kerja perlu diupayakan agar dapat mengisi kebutuhan di seluruh sektor dan daerah. Penekanan pembangunan ketenagakerjaan pada pekerja mengingat bahwa pekerja adalah pelaku pembangunan, berhasil tidaknya pembangunan terletak pada kemampuan dan kualitas pekerja. Apabila kemampuan pekerja (tenaga kerja) tinggi maka produktifitas akan tinggi pula, yang dapat mengakibatkan kesejahteraan meningkat, Tenaga kerja menduduki posisi yang strategis untuk meningkatkan produktifitas nasional dan kesejahteraan masyarakat.

Salah satu hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia adalah hak atas jaminan sosial. Oleh karena itu, sering kali dikemukakan bahwa jaminan sosial merupakan program yang bersifat universal/umum yang harus diselenggarakan oleh semua Negara. Menurut Imam Soepomo, yang dimaksud dengan Jaminan Sosial adalah pembayaran yang diterima oleh pihak buruh, dalam hal buruh diluar kesalahannya tidak melakukan pekerjaan, jadi menjamin kepastian pendapatan (*Income Security*) dalam hak buruh kehilangan upah karena alasan diluar kehendaknya.<sup>11</sup>

Berdasarkan Pasal 86 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan :

a. Setiap Pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- 1) Keselamatan dan Kesehatan Kerja;
- 2) Moral dan Kesusilaan; dan

---

<sup>11</sup> Zaenie Asyhadier.op.cit. hlm. 8

- 3) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- b. Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktifitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
  - c. Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan (2) dilaksanakan Sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Ruang lingkup program jaminan sosial tenaga kerja dalam undang undang ini meliputi :
    1. Jaminan Kecelakaan Kerja Kecelakaan Kerja termasuk penyakit akibat kerja merupakan risiko yang harus dihadapi oleh tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilan yang diakibatkan oleh adanya risiko risiko sosial seperti kematian atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik ataupun mental, maka diperlukan adanya jaminan kecelakaan kerja, kesehatan dan keselamatan tenaga kerja merupakan tanggung jawab pengusaha, sehingga pengusaha memiliki kewajiban untuk membayar iuran jaminan kecelakaan kerja yang berkisar antara 0,24% - 1,74% sesuai kelompok jenis usaha. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) memberikan kompensasi dan rehabilitasi bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan pada saat dimulai berangkat kerja sampai tiba kembali dirumah atau menderita penyakit akibat hubungan kerja.
    2. Jaminan Kematian Pekerja/buruh yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja akan mengakibatkan terputusnya penghasilan,

dan sangat berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan. Oleh karena itu, diperlukan Jaminan kematian dalam upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun dalam bentuk santunan berupa uang. Jaminan Kematian diperuntukkan bagi ahli waris tenaga kerja yang menjadi Peserta jamsostek yang meninggal bukan karena kecelakaan kerja. Jaminan Kematian diperlukan sebagai upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang. Pengusaha wajib menanggung iuran program Jaminan Kematian sebesar 0,3% dengan jaminan kematian yang diberikan adalah Rp. 6 Juta terdiri dari Rp.5 Juta santunan kematian dan Rp.1 Juta uang pemakaman.

3. Jaminan Hari Tua Hari Tua dapat mengakibatkan terputusnya upah pekerja/buruh karena tidak lagi mampu bekerja. Akibat terputusnya upah tersebut dapat menimbulkan kerisauan bagi pekerja/buruh dan mempengaruhi ketenangan kerja sewaktu mereka masih bekerja, terutama bagi mereka yang penghasilannya rendah. Jaminan Hari Tua memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan sekaligus dan atau berkala pada saat pekerja/buruh mencapai usia lima puluh lima tahun atau memenuhi persyaratan tertentu.
4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Pemeliharaan Kesehatan adalah Hak Tenaga Kerja (JPK) adalah salah satu program Jamsostek yang membantu tenaga kerja dan keluarganya mengatasi masalah

kesehatan. Mulai dari pencegahan, pelayanan di klinik kesehatan, rumah sakit dan kebutuhan alat bantu peningkatan fungsi organ tubuh dan pengobatan secara efektif dan efisien. Pemeliharaan Kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas pekerja/buruh sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan di bidang penyembuhan.

## **B. Perjanjian Kerja dan Hubungan Kerja**

Ada dua perjanjian kerja yaitu sebagai berikut:

- a. Perjanjian Kerja secara lisan. Perjanjian kerja umumnya secara tertulis tetapi masih ada juga perjanjian kerja yang disampaikan secara lisan, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, membolehkan perjanjian kerja dilakukan secara lisan dengan syarat pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja yang berisi, nama, alamat jelas, tanggal mulai bekerja, jenis pekerjaan, besarnya upah (Pasal 63, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Untuk pekerjaan-pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu dan pengusaha bermaksud mempekerjakan karyawan untuk waktu tertentu (PKWT), perjanjian kerja tidak boleh dibuat secara lisan.
- b. Perjanjian kerja tertulis pekerjaan kerja tertulis harus membuat tentang jenis pekerjaan yang akan dilakukan, besarnya upah yang akan yang diterima dan berbagai hak serta kewajiban lainnya bagi masing-masing pihak. Perjanjian kerja tertulis harus secara jelas menyebutkan apakah

perjanjian kerja itu termasuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau disebutkan sistem kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau sistem permanen/tetap.<sup>12</sup> Kewajiban para pihak dalam perjanjian umumnya disebut prestasi. Dalam hal prestasi, Subekti menyatakan bahwa Suatu pihak yang memperoleh hak-hak dari perjanjian itu juga menerima kewajiban-kewajiban yang merupakan kebalikan dari hak-hak yang diperolehnya dan sebaliknya suatu pihak yang memiliki kewajiban juga memperoleh hak-hak yang dianggap sebagai kebalikan dari kewajiban-kewajiban yang dibebankan padanya.<sup>13</sup>

Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara buruh dan majikan, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah, “pada pihak lainnya” mengandung arti bahwa pihak buruh dalam melakukan pekerjaan itu berada di bawah pimpinan pihak majikan. Hubungan kerja dilakukan oleh subyek hukum. Subyek hukum yang terikat dalam hubungan kerja ini adalah pengusaha dan pekerja. Pengertian pekerja/buruh berdasarkan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu “Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 membedakan pengertian antara pengusaha, pemberi kerja dan perusahaan. Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 pengertian pemberi kerja yaitu : “Orang perseorangan, pengusaha,

---

<sup>12</sup> Libertus Jehani, *Hak-hak Pekerja Bila di PHK*, Visimedia, hlm, 3.

<sup>13</sup> R, Subekti, *Hukum Perjanjian*, PT Intermedia, Jakarta, 2008, hlm. 18.

badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Pengertian pengusaha menurut Pasal 1 angka 5 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 adalah :

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan bukan miliknya.
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pengertian perusahaan adalah :

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Hubungan antara pengusaha dengan pekerja di dalam melaksanakan hubungan kerja diharapkan harmonis supaya dapat mencapai peningkatan

produktifitas dan kesejahteraan pekerja. Untuk itu, para pengusaha dalam menghadapi para pekerja hendaknya :

1. Menganggap para pekerja sebagai partner yang akan membantunya untuk menyukseskan tujuan usaha.
2. Memberikan imbalan yang layak terhadap jasa-jasa yang telah dikerahkan oleh partnernya itu, berupa penghasilan yang layak dan jaminan-jaminan sosial tertentu agar dengan demikian pekerja tersebut dapat bekerja lebih produktif (berdaya guna); dan
3. Menjalin hubungan baik dengan para pekerjanya. Agar kedua belah pihak dapat melaksanakan hubungan kerjanya dengan baik, tanpa adanya tindakan sewenang-wenang dari salah satu pihak maka diperlukan adanya campur tangan dari pemerintah dalam bentuk peraturan perundang-undangan. Adanya peraturan perundang-undangan ditujukan untuk pengendalian, baik pemberi kerja maupun yang diberi pekerjaan, masing-masing harus terkendali atau masing-masing harus menundukkan diri pada segala ketentuan dan peraturan yang berlaku, harus bertanggung jawab dalam melaksanakan kegiatan masing-masing sesuai dengan tugas dan wewenangnya, hingga terwujud keserasian dan keselarasan kerja.

Selama pelaksanaan hubungan kerja, tidak tertutup kemungkinan terjadi pemutusan hubungan kerja. Baik yang dilakukan atas inisiatif pengusaha atau atas inisiatif pekerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pengertian pemutusan hubungan kerja yaitu: "Pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak

dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha “. Berdasarkan ketentuan Pasal 150 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pemutusan hubungan kerja meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lainnya yang mempunyai pengurus, dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan, “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.”<sup>17</sup> Sehingga hubungan kerja itu terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja atau buruh (Pasal 50 Undang-undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Substansi perjanjian kerja yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan atau Kesepakatan Kerja Bersama (KKB)/Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang ada, demikian halnya dengan peraturan perusahaan, substansinya tidak boleh bertentangan dengan KKB/PKB.<sup>18</sup> Perjanjian kerja sebagai bagian dari suatu perjanjian, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) dan telah diatur pula dalam Pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa syarat sahnya perjanjian kerja harus memenuhi:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dari pengertian di atas dapat diketahui bahwa unsur-unsur dari perjanjian kerja sebagai substansi pokok hubungan kerja antara lain adalah:

1. Unsur pekerjaan Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (obyek perjanjian), pekerjaan tersebut harus dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain (tanpa melanggar peraturan perundang-undangan, ketertiban umum dan kesusilaan). Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan atau keahliannya, karena itu menurut hukum jika pekerja meninggal dunia, maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.
2. Unsur Perintah manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Disinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya, misalnya hubungan antara dokter dengan pasien, pengacara

dengan klien. Hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja karena dokter dan pengacara tidak tunduk pada perintah pasien dan klien.

3. Unsur Upah, upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja<sup>14</sup>

### **C. Hak-hak Para Pekerja**

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

1. Hak Untuk Mendapatkan Upah. Hak ini telah diatur di dalam Pasal 88 sampai Pasal 98 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Juga diatur di dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja yakni KEPMEN No.49/MEN/IV/2004 tentang Ketentuan Struktur dan Skala Upah.
2. Perlindungan Jam Kerja Jam kerja bagi pekerja/buruh juga sudah diatur di dalam Pasal 77 sampai dengan Pasal 85 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Untuk jam kerja normal adalah 40 jam seminggu. Apabila setelah jam normal masih bekerja, dapat dihitung

---

<sup>14</sup> F. X. Djumialdji, *Selayang Pandang Organisasi Perburuhan ILO* Cet 1, Yogyakarta : Penerbit Liberty, hal 1.

sebagai jam lembur. Jam lembur diatur di dalam Pasal 1 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.102/MEN/VI/2004 tentang kerja lembur dan upah kerja lembur.

### 3. Perlindungan Tunjangan Hari Raya

Tunjangan Hari Raya adalah sesuatu yang wajib diberikan oleh pengusaha kepada setiap pekerja/ buruhnya. Dasarnya adalah karena sebagian masyarakat Indonesia adalah masyarakat beragama.<sup>8</sup> Berdasarkan Pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya, pengusaha wajib memberikan THR keagamaan kepada pekerja/ buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus atau lebih.

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

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

## 5. Kompensasi PHK

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

- a. Uang pesangon yang diatur dalam Pasal 156 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- b. Uang penghargaan masa kerja yang diatur dalam Pasal 156 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- c. Uang ganti kerugian yang diatur dalam Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- d. Uang pisah yang diatur dalam Pasal 162 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

6. Hak cuti Cuti adalah istirahat tahunan yang harus diambil oleh pekerja setelah bekerja selama 12 bulan berturut-turut. Kebijakan pemberian cuti kepada pekerja dituangkan dalam Pasal 79 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/ buruh.<sup>15</sup>

Syarat Sahnya perjanjian kerja Segala bentuk perjanjian pada dasarnya harus memberikan perlindungan untuk para pihak yang membuat atau melaksanakan perjanjian, sehingga nantinya dapat memberikan kepastian hukum terutama pada pihak kedua (pekerja) yang banyak dilanggar haknya oleh pihak pertama (pengusaha) dan untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan pemenuhan

---

<sup>15</sup> Editus Adisu dan Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Perempuan*, Tangerang, Visi Media, 2006, hlm 22.

syarat menurut hukum. Menurut Pasal 52 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 bahwa Perjanjian kerja dibuat atas dasar :

1. Kesepakatan kedua belah pihak;
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku

Dari ketentuan Pasal tersebut sebenarnya bersumber pada KUH Perdata sehingga secara umum perjanjian dapat dibuat berdasarkan Pasal 1320 KUH Perdata, untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat :

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
3. Suatu hal tertentu;
4. Suatu sebab yang halal.

Ketentuan Pasal tersebut diatas merupakan syarat sahnya suatu perjanjian, mengingat Pasal 52 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 (bersifat khusus) merupakan transformasi dari Pasal 1320 KUH Perdata (bersifat umum), walau terdapat perbedaan pada sifatnya umum dan khusus tetapi pada dasarnya keduanya mengatur tentang syarat sahnya perjanjian yang sama-sama masih berlaku maka dapat dijadikan dasar hukum, untuk penjelasannya sebagai berikut:

#### 1. Kesepakatan

Yang dimaksud dengan “sepakat di sini adalah bahwa kedua subyek hukum yang mengadakan perjanjian itu harus setuju, mengenai hal-hal pokok dari

perjanjian yang diadakan itu”. Hal-hal pokok maksudnya dari ”kedua belah pihak dalam suatu perjanjian, harus mempunyai kemauan yang bebas untuk mengikatkan diri dan kemauannya itu harus dinyatakan. Pernyataannya dapat dilakukan dengan tegas atau diam-diam,<sup>27</sup> makna secara tegas yang dimaksud adalah perjanjian tersebut dilakukan tertulis atau dengan kata-kata sedangkan secara diam-diam dilakukan dapat dengan isyarat atau menunjukkan sikap bahwa para pihak sepakat dengan perjanjian yang ada. Kesepakatan yang terjadi antar para pihak seharusnya tidak adanya intervensi yang memaksa salah satu pihak karena kesepakatan tersebut sebenarnya merupakan keinginan masing-masing pihak, sehingga kebebasan untuk mendapatkan kesepakatan tanpa adanya unsur paksaan, unsur kekeliruan, dan unsur penipuan. Menurut C.S.T. Kansil dan Christine S.T. Kansil yakni :

Unsur paksaan (dwang) ialah paksaan terhadap badan (fisik) dan paksaan terhadap (psikis) dan paksaan yang dilarang oleh Undang-Undang. Tetapi dalam hal ini, di dalamnya undang-undang ada unsur paksaan yang diizinkan oleh undang-undang, yakni paksaan dengan alasan akan dituntut di muka hakim, apabila pihak lawan tidak memenuhi prestasi yang telah ditetapkan. Unsur kekeliruan dapat terjadi dalam 2 kemungkinan, yaitu 1. Kekeliruan terhadap orang atau subyek hukum; 2. Kekeliruan terhadap barang atau obyek hukum. Kekeliruan terhadap orang, misalnya perjanjian akan mengadakan pertunjukan lawak, akan tetapi undangan untuk pelawak salah alamat, karena namanya sama. Kekeliruan terhadap barang, misalnya jual-beli dengan monster tetapi yang diberikan salah, karena barangnya sama dan yang berbeda ialah tahunnya. Unsur penipuan, apabila terjadi suatu pihak dengan sengaja memberikan keterangan yang tidak benar. Suatu perjanjian yang mengandung salah satu unsur paksaan, kekeliruan ataupun penipuan dapat dituntut pembatalannya sampai batas jangka waktu 5 tahun seperti dimaksud oleh pasal 1454 KUH Perdata.<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> C.S.T. Kansil, dan Christine S.T. Kansil, Op.Cit., hal. 224-225;

Kesepakatan merupakan syarat sahnya perjanjian sehingga dibutuhkan kebebasan para pihak dalam melakukan perjanjian tanpa adanya paksaan dari pihak manapun yang apabila syarat tersebut tidak dipenuhi maka berdasarkan Pasal 52 ayat (2) UU No.13 Tahun 2003 yakni perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan.

## 2. Kecakapan melakukan perbuatan hukum

Untuk menentukan kecakapan seseorang menurut hukum maka “orang yang membuat suatu perjanjian harus cakap menurut hukum. Pada dasarnya setiap orang yang sudah dewasa atau akil balig dan sehat pikirannya adalah cakap menurut hukum”.<sup>17</sup> dan untuk kecakapan seseorang melakukan perbuatan hukum salah satunya ditentukan dari segi umur subyek hukum.

Menurut Pasal 1 angka 26 UU No.13 Tahun 2003 yakni Anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun. Menurut Pasal 330 KUH Perdata yakni belum dewasa adalah mereka yang belum mencapai umur genap dua puluh satu tahun, dan tidak lebih dahulu telah kawin. Menurut Pasal 47 ayat (1) UU No.1 Tahun 1974 tentang Perkawinan yakni Anak yang belum mencapai umur 18 (delapan belas) tahun atau belum pernah melangsungkan perkawinan ada dibawah kekuasaan orang tuanya selama mereka tidak dicabut dari kekuasaannya. Sementara menurut Pasal 1330 KUH Perdata yang tak cakap untuk membuat persetujuan adalah;

### 1. Anak yang belum dewasa;

---

<sup>17</sup> Subekti, “*Hukum Perjanjian*”, Intermasa, Jakarta, 1987, hal. 17 dalam Asri Wijayanti, Op.Cit., hal. 103. (I).

2. Orang yang ditaruh di bawah pengampuan;
3. Perempuan yang telah kawin dalam hal-hal yang ditentukan undang-undang dan pada umumnya semua orang yang oleh undang-undang dilarang untuk membuat persetujuan tertentu.

Menurut C.S.T. Kansil, dan Christine S.T. Kansil pengertian Pasal tersebut yakni :

Orang dibawah umur adalah orang yang belum kawin dan belum berumur 21 tahun; Orang yang dibawah pengampuan (*curatele*) yaitu orang yang sudah dewasa atau telah berumur di atas 21 tahun tetapi tidak mampu karena: pemabuk, gila dan pemboros; Wanita yang sedang mempunyai suami hilang kecakapannya, karena dia harus mendampingi suami (ketentuan ini dihapus oleh Pasal 31 UU No.1 Tahun 1974 tentang Perkawinan). Ketiga hal tersebut, bila melakukan perjanjian tanpa izin dari yang mengawasinya maka dikatakan perjanjian itu bercacat. Oleh karena itu perjanjian itu dapat dibatalkan oleh hakim, baik secara langsung ataupun melalui orang yang mengawasinya.<sup>18</sup>

Ketentuan-ketentuan dan pendapat ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan ketentuan batas umur antara KUH Perdata dan UU No.1 Tahun 1974 tentang perkawinan mengindikasikan bahwa umur tidak membatasi seseorang dikatakan sudah cakap hukum atau tidak cakap hukum, hal tersebut dibuktikan dengan adanya pengecualian. Perbedaan kecakapan dalam KUH Perdata dan UU No. 1 Tahun 1974 tentang perkawinan terletak pada wanita yang sudah/telah memiliki suami hilang kecakapannya untuk melakukan perbuatan hukum, boleh melakukan perbuatan hukum asalkan mendapatkan persetujuan dari suaminya. Sementara “ketentuan tersebut sudah tidak berlaku seiring dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan (UU

---

<sup>18</sup> C.S.T. Kansil, dan Christine S.T. Kansil, Op.Cit., hal. 225-226;

Perkawinan) Pasal 31 ayat (2) UU Perkawinan menentukan bahwa masing-masing pihak berhak untuk melakukan perbuatan hukum.

#### **D. Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja**

Konflik atau perbedaan pandangan adalah hal biasa. Konflik dapat terjadi di manapun dan menimpa siapapun yang memiliki kepentingan. Konflik dalam serikat buruh bahkan tidak dapat dipisahkan dari keseharian kerja organisasi buruh ini. Permasalahan selalu muncul dan kerap kali tercampur antara yang organisasional dengan yang personal. Tentu hal ini pun berlaku di banyak organisasi atau kelompok kepentingan lain. Beberapa literatur menyebutkan bahwa faktor-faktor pendorong terjadinya konflik antara lain adanya perbedaan pendapat dan pandangan, perbedaan tujuan, ketidaksesuaian cara pencapaian tujuan, ketidakcocokan perilaku, pemberian pengaruh negatif dari pihak lain pada apa yang akan dicapai oleh pihak lainnya, persaingan, kurangnya kerja sama dan lain-lain.

Penyelesaian Perselisihan hubungan industrial dilakukan oleh mediator yang ada pada setiap Instansi pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan. Hanya mediator yang berada pada setiap Instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan saja yang berwenang melakukan mediasi penyelesaian perselisihan hubungan usaha. Hal ini sesuai dengan UU No. 2 Tahun 2004 Tentang PPHI Pasal 8 bahwa “penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.

UU Nomor 2 Tahun 2004 Tentang PPHI Pasal 10 menentukan bahwa “dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan mediator sudah harus mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi”.<sup>10</sup> Kemudian Kepmenakertrans RI Nomor : Kep. 92/Men/VI/2004 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator serta Tata Kerja Mediasi Pasal 14 ayat (3) bahwa setelah para pihak telah dipanggil dengan mempertimbangkan waktu penyelesaian (paling lama 30 hari) ternyata pihak pemohon tidak hadir, maka permohonan tersebut dihapus dari buku perselisihan”. selanjutnya ayat (4) menentukan bahwa “dalam hal para pihak telah dipanggil dengan mempertimbangkan waktu penyelesaian ternyata pihak termohon tidak hadir, maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis berdasarkan data-data yang ada”.

Tidak hadirnya pemohon atau termohon mediasi dalam memenuhi panggilan mediator menimbulkan implikasi hukum terhadap pemohon atau termohon. Implikasi hukum dimaksud adalah permohonan mediasi dihapus dari buku perselisihan apabila pemohon yang tidak hadir, dan mediator akan mengeluarkan anjuran berdasarkan data sepihak dari pemohon apabila termohon mediasi yang tidak hadir. Berapa kali panggilan dilakukan, berapakah pula pemohon atau termohon tidak memenuhi panggilan mediator sehingga patut menimbulkan implikasi hukum terhadap pihak yang tidak hadir.

Penyelesaian melalui mediasi termasuk mediator hubungan industrial ditentukan oleh Instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan, oleh karena itu dapatkah mediator bersikap netral (*netrally*) atau tidak memihak

(*imparsial*) dalam melakukan mediasi. Berdasarkan prinsip netralitas (*neutrality*), prinsip otonomi (*autonomie*) dan prinsip tidak memihak (*imparsial*). seharusnya para pihak yang berselisihlah yang menentukan sendiri cara penyelesaian perselisihan dan mediator yang diinginkan dan di percayai untuk memediasi perselisihan yang terjadi antara mereka. Hal inilah yang menyebabkan penulis tertarik untuk menulis tentang “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediator Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004”

### **BAB III**

#### **PELAKSANAAN HAK-HAK PEKERJA USAHA RESTORAN SIAP SAJI ATAS KETENTUAN ISTIRAHAT MINGGUAN**

##### **A. Pelaksanaan Ketentuan Istirahat Mingguan Bagi Tenaga Kerja Pada Usaha Restoran Cepat Saji di kota Banda Aceh**

Pelaksanaan ketentuan istirahat mingguan bagi tenaga kerja secepat saja memang perlu harus dilakukan untuk memberikan hak-hak bagi tenaga kerja, walau bagaimanapun tenaga kerja membutuhkan istirahat terutama pada hari libur, ketentuan ini seharusnya harus ditaati oleh seluruh lapisan pengusaha, karena untuk melindungi hak-hak tenaga kerja

Bagi tenaga kerja salah satu hak yang dilindungi oleh undang-undang adalah ketentuan waktu istirahat dan cuti. Hal ini secara tegas ditentukan dalam Pasal 79 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang pada intinya menentukan bahwa pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh, diantaranya istirahat antara jam kerja, istirahat mingguan, cuti tahunan dan istirahat panjang. Ketentuan tersebut diketahui bahwa setiap pengusaha atau majikan wajib memberikan waktu istirahat atau cuti kepada tenaga kerjanya termasuk memberikan istirahat mingguan bagi tenaga kerja. Hal ini juga berlaku bagi setiap tenaga kerja yang bekerja pada usaha restoran cepat saji.

Hasil wawancara dengan salah satu pengusaha cepat saji mengatakan bahwa ada ketentuan jam istirahat, tetapi jika memang diperlukan minggu tidak libur, tetapi pengusaha juga memberikan uang intensif atau uang tambahan bagi

para tenaga kerja agar mereka mau bekerja pada hari libur, tetapi tidak ada paksaan dari pihak pemilik usaha cepat saji.<sup>1</sup>

Berdasarkan pernyataan di atas, dapat dijelaskan bahwa memang ada pekerjaan yang harus dilakukan pada hari minggu oleh karyawan pada usaha restoran cepat saji, tetapi ada intensif yang diberikan kepada karyawan yang bekerja pada hari minggu. Di luar gaji yang diperolehnya, jadi tidak ada diskriminasi kepada karyawan yang bekerja pada hari minggu.

Hasil dengan karyawan mengatakan bahwa bahwa tenaga kerja pada usaha restoran cepat saji tersebut yang memperkerjakan tenaga kerja yang hubungan kerjanya dibuat secara lisan sehingga tidak menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak dan jika terjadi perselisihan akan menyulitkan proses pembuktian. Selain itu, juga hak-hak tenaga kerja tidak sepenuhnya dipenuhi oleh pengusaha restoran cepat saji seperti dalam hal pemberian jadwal istirahat mingguan.<sup>2</sup>

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diuraikan bahwa tidak ada kontrak kerja yang dilakukan antara karyawan dengan bawahan sehingga tidak ada jaminan yang melindungi karyawan ketika bekerja, misalnya ada kecelakaan, ini tentunya harus berobat sendiri karena tidak ada kontrak kerja hanya secar lisan saja, dan kurangnya jadwal istirahat terutama ketika rame pengunjung karyawan terus bekerja, hal ini tentu sangat melelahkan karena manusia pada dasarnya harus beristirahat.

---

<sup>1</sup> Hasil wawancara dengan Pengusaha siap saji, Roni Pada Tanggal 13 Februari 2022.

<sup>2</sup> Hasil wawancara dengan Karyawan siap saji, Feri Pada Tanggal 12 Februari 2022.

Demikian pula halnya dengan ketentuan istirahat mingguan mereka tidak diberikan secara periodik setiap minggu tetapi hanya diberikan bila ada permintaan mendesak dari tenaga kerja yang bersangkutan.<sup>3</sup> Hal ini dibenarkan oleh para pengelola usaha restoran cepat saji bahwa pihaknya dalam memperkerjakan tenaga kerja menerapkan sistem penggantian jadwal kerja dengan jadwal yang sama untuk semua tenaga kerja dan selalu bergantian.

Perjanjian pertanggung jawaban risiko memang harus dilakukan oleh pemilik katering dengan karyawan agar tidak ada masalah yang terjadi dikemudian hari nanti, dengan adanya pertanggung jawaban risiko karyawan yang bekerja pada restoran siap saji dapat bekerja dengan nyaman karena ada pertanggung jawaban risiko dari pihak manajer pada restoran siap saji

Perlu adanya perjanjian pertanggung jawaban untuk mendukung para pekerja agar mereka bekerja lebih efektif lagi dan jika ada masalah maka ada yang bertanggung jawab atas kejadian yang menimpa para karyawan cepat saji , sehingga pada akhirnya karyawan dapat bekerja dengan lebih tulus. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan mengatakan: Selama ini tidak ada perjanjian pertanggung jawaban risiko antara pemilik usaha dengan karyawan, yang ada pembicaraan lisan ketika karyawan ingin bekerja di restoran cepat saji , yang ada dibicarakan adalah masalah pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan, apa saja yang dilakukan dan kapan tersebut dilakukan, selain itu pembicaraan yang lebih detail lagi adalah masalah gaji yang harus di bayar oleh restoran siap saji.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Hasil wawancara dengan Karyawan siap saji, David Pada Tanggal 12 Februari 2022.

<sup>4</sup> Hasil wawancara dengan karyawan di siap saji Feri pada tanggal 12 Fberuari 2022.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, maka dapat diuraikan bahwa tidak adanya perjanjian kontrak kerja sehingga sangat merugikan karyawan, terutama ketika saat bekerja tidak ada jam kerja yang tepat kepada berhenti bekerja, kemudian jika lebih jam kerja tidak ada uang tambahan bagi para pekerja sehingga tentunya sangat merugikan para pekerja yang bekerja di restoran cepat saji, selain itu seharusnya harus ada jaminan kepada pekerja yang bekerja sehingga para ada jaminan keselamatan kerja.

Tidak adanya perjanjian secara tertulis antara restoran siap saji dengan karyawan menjadi salah satu masalah dalam bekerja, hal ini dikarenakan perjanjian lisan tidak bisa dijadikan landasan hukum jika ada karyawan yang mengalami risiko kerja pada saat bekerja maka tidak ada yang bertanggung jawab karena tidak ada perjanjian tertulis antara karyawan dengan restoran siap saji sehingga hal ini menjadi masalah jika dikemudian hari terjadi masalah antara restoran siap saji dengan pihak catering atau terjadi kecelakaan kerja atau sejenisnya sebenarnya harus ada perjanjian tertulis antara pengusaha dengan karyawan Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik usaha. mengatakan bahwa:

Selama ini tidak ada perjanjian antara pemilik usaha dengan karyawan karena yang ada hanya perjanjian secara lisan saja, jika tertulis tidak ada, Jika terjadi risiko saat bekerja itu bisa di tanggung oleh pihak pemilik usaha itu jika risiko kerjanya kecil, tetapi jika risiko kerjanya besar itu ditanggung bersama antara karyawan dengan pemilik usaha dengan cara pemotongan gaji karyawan.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Hasil Hasil wawancara dengan pemilik usaha , Roni pada tanggal 13 Februari 2022.

Tidak adanya perjanjian kerja merupakan faktor yang perlu yang sangat fatal, karena kenapada ini sangat merugikan pekerja yang bekerja, apalagi jika hanya menggunakan mulut tentu saja ini sangat fatal, karena tidak ada perjanjian tertulis antara karyawan dengan pemilik restoran cepat saji, sehingga hal ini sangat merugikan karyawan ditambah lagi semua jam kerja yang tidak menentu membuat karyawan sangat dirugikan, hal ini seharusnya tidak perlu terjadi karena merugikan sebelah pihak, tapi mau bagaimana karena tidak ada perjanjian secara tertulis yang dilakukan kedua belak pihak.

Pemotongan gaji karyawan oleh pihak pemilik usaha memang menjadi masalah utama dalam bekerja, hal ini tentunya bukan kesalahan dari pemilik usaha karena memang tidak ada perjanjian antara pemilik usaha dengan karyawan, oleh sebab itu pemilik usaha tidak mau bertanggung jawab sepenuhnya, Seharusnya karyawan di juga bekerja harus ada kontrak kerja jika ingin benar-benar haknya terjaga. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan mengatakan bahwa:

Karyawan yang bekerja memang membutuhkan pekerjaan, jika karyawan banyak menuntut maka bisa tidak dipakai lagi bekerja di pada restoran siap saji sehingga karyawan tidak mendapatkan pekerjaan yang layak untuk bekerja, dari pada tidak mendapatkan pekerjaan lebih baik memilih untuk bekerja karena sekarang mencari pekerjaan sungguh sangat sulit.<sup>6</sup>

Sulitnya mendapatkan pekerjaan manjadi salah satu penyebab karyawan menerima pekerjaan yang tidak jelas, dalam hal ini adalah karyawan yang bekerja

---

<sup>6</sup> Hasil wawancara dengan karyawan, David pada tanggal 12 Februari, 2022.

di di restoran siap saji sangat membutuhkan pekerjaan jadi segala pekerjaan akan dilakukan tanpa melihat pekerjaan yang akan dilakukan oleh karyawan tersebut. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan mengemukakan bahwa

Karyawan yang bekerja di restoran siap saji sangat mengharapkan pekerjaan karena tidak mendapatkan pekerjaan oleh sebab itu memilih untuk bekerja dsebagai pelayan, jika ada pekerjaan yang lain maka tentunya memilih pekerjaan yang lain tetapi karena tidak ada pekerjaan yang lain makanya memilih bekerja dimana saja , jika tidak ada pekerjaan yang lain untuk bekerja agar berpenghasilan.<sup>7</sup>

Perjanjian pertanggung jawaban risiko sebenarnya harus ada pada setiap pekerjaan agar tidak ada terjadi kesalahan antara karyawan dengan pemilik usaha , sehingga tidak ada kesalahpahaman antara kedua belah pihak, perjanjian memang harus dibuat agar karyawan tidak merasa ditipu oleh pemilik usaha, karena tidak ada kontrak kerja, seharusnya kontrak kerja harus ada biar mendapatkan hak-haknya dalam bekerja, karena karyawan yang bekerja sangat membutuhkan biaya hidup.

Tidak adanya perjanjian kerja membuat karyawan harus tetap melakukan pekerjaana tersebut, walaupun pekerjaan tersebut tidak disenangi oleh karyawan tetapi tetap harus dijalani oleh karyawan tersebut untuk mendapatkan sejumlah uang agar dapat bertahan hidup, Selain itu jam kerja pada saat melakukan pekerjaan cukup lama sehingga mereka harus bekerja lebih dari 8 jam sesuai dengan peraturan bekerja di Indonesia, walaupun demikian mereka para karyawan

---

<sup>7</sup> Hasil wawancara dengan karyawan Feri Pada tanggal 12 Februari 2022.

tidak bisa membantah karena tidak memiliki pekerjaan lainnya, jika membantah, maka harus siap dengan sanksi yang diterima yaitu dikeluarkan dari pemilik usaha sehingga nantinya kesulitan dalam mencari kerja. Oleh sebab itu karyawan banyak yang menahan diri untuk tidak keluar dari pemilik usaha agar terus dapat bekerja walaupun sebenarnya bertentangan dengan hati nurani yang tidak ingin lagi bekerja tetapi mau bagaimana lagi karena tidak ada pekerjaan yang cocok untuk dikerjakan, sehingga apapun yang diperintahkan tetap dikerjakan.

Pelaksanaan ketentuan istirahat mingguan bagi tenaga kerja pada usaha restoran cepat saji di Kota Banda Aceh belum dilaksanakan sebagaimana yang ditentukan dalam ketentuan Pasal 79 ayat (2) huruf b UU Nomor. 13 Tahun 2003. Dalam pelaksanaannya tenaga kerja hanya diberikan waktu istirahat sesuai dengan jadwal yang telah diatur dan disepakati oleh sesama tenaga kerja dan pihak pemilik atau pengelola usaha restoran cepat saji dan bagi tenaga kerja tetap tidak ada pertukaran dengan pekerja lainnya sehingga mereka harus bekerja selama 7 (tujuh) hari secara terus menerus padahal dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b UU Ketenagakerjaan mengenai ketentuan istirahat mingguan ini secara tegas menentukan bahwa pengusaha wajib memberi waktu istirahat mingguan bagi tenaga kerjanya.

#### **B. Faktor-faktor Penyebab Pengusaha Usaha Restoran Cepat Saji tidak Menerapkan Ketentuan Istirahat Mingguan**

Pengusaha cepat saji tentunya harus menerapkan istirahat mingguan bagi mereka yang bekerja sebagai pelayan di restoran cepat saji, hal ini dilakukan agar

tenaga kerja mendapatkan hak-haknya ketika mereka bekerja dan ini tentunya perlu didukung oleh pemilik usaha.

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan dapat diketahui bahwa faktor yang menyebabkan pengusaha usaha restoran siap saji tidak menerapkan ketentuan mengenai hak-hak tenaga kerja khususnya mengenai ketentuan istirahat mingguan adalah :

1. Faktor kealpaan/kelalaian

Salah satu penyebab tidak terlaksananya istirahat mingguan bagi tenaga kerja di bidang usaha restoran cepat saji adalah karena kealpaan/kelalaian dari orang ketentuan tersebut seperti tidak dilaksanakannya ketentuan hari istirahat mingguan pada bidang usaha restoran siap saji sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Kelalaian yang sering dilakukan oleh pemilik usaha karena mereka menganggap telah membayar orang lain untuk bekerja sehingga pemilik usaha berhak untuk menyuruh seseorang bekerja kapanpun

Salah seorang pemilik bidang usaha restoran cepat saji di Kota Banda Aceh mengatakan bahwa mereka belum melaksanakan ketentuan hari kerja sebagaimana yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan karena tenaga kerja yang direkrut pun masih belum dibuat perjanjian kerja secara tertulis. Oleh karena itu waktu yang ia butuhkan dalam menjalankan usahanya sangat padat dan merasa telah memenuhi hak tenaga kerjanya dan pihak tenaga kerja pun tidak ada yang keberatan selama ini, sehingga ia merasa tidak perlu memikirkan tentang

kewajiban pengaturan hari kerja dan hari libur mingguan sebagaimana ditentukan oleh peraturan yang berlaku.<sup>8</sup>

Dapat diketahui bahwa kealpaan/kelalaian dari pihak pengusaha merupakan salah satu penyebab tidak dilaksanakannya ketentuan istirahat mingguan khususnya bagi tenaga kerja. Ketentuan tersebut merupakan kewajiban yang dibebankan oleh ketentuan perundang-undangan dengan tidak memandang alasan-alasan dan bagaimana selayaknya tenaga kerja diperlakukan berdasarkan ketentuan hukum yang mengaturnya.

## 2. Faktor kurangnya kesadaran hukum

Kurangnya pemahaman pengusaha dalam pemenuhan hak tenaga kerja yang terkena lingkup suatu perundang-undangan juga memegang peranan penting untuk berfungsi atau tidaknya suatu peraturan perundang-undangan yang telah dikeluarkan oleh pemerintah. Hal ini dikarenakan untuk berfungsi atau tidaknya suatu peraturan adalah sangat tergantung pada faktor kesadaran warga negara yang terkena ruang lingkup peraturan tersebut. Dinas tenaga kerja mengatakan bahwa kurangnya kesadaran hukum pemilik usaha restoran siap saji jelas sekali tercermin dari sikap pemilik jasa usaha restoran cepat saji, dimana pada dasarnya mereka mengetahui menyangkut ketentuan pemberian jadwal istirahat mingguan kepada tenaga kerja. Terkait dengan hal itu pemilik memang terkadang dari dinas tenaga kerja tidak memberikan teguran.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> Hasil Hasil wawancara dengan pemilik usaha , Roni, pada tanggal 13 Februari 2022

<sup>9</sup> Hasil Hasil wawancara dengan dinas tenaga kerja , Syarifuddin pada tanggal 14 Februari 2022.

### 3. Faktor kurangnya pengawasan

Faktor kurangnya pengawasan dari instansi terkait Kurangnya pengawasan terhadap pelaksanaan suatu ketentuan juga merupakan salah satu penyebab tidak terlaksananya ketentuan istirahat mingguan bagi tenaga kerja pada usaha restoran cepat saji. Menanggapi hal ini, Tidak melakukan pengawasan tetapi setiap kali mengadakan kunjungan pihaknya tidak pernah dapat menjumpai pemilik usahanya dan apabila teguran disampaikan melalui surat resmi, tidak pernah ditanggapi oleh pemilik usaha. Hal ini menyebabkan pihak Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banda Aceh merasa kesulitan dalam melakukan pengawasan.

### 5. Faktor pengetahuan yang rendah

Pekerja Kurangnya informasi bagi pekerja yang kurang mengikuti perkembangan ketenagakerjaan khususnya tentang kewajiban pemenuhan hak tenaga kerja berupa kewajiban ketentuan istirahat mingguan yang dikeluarkan oleh pemerintah dapat menjadi faktor yang berpengaruh terhadap pelaksanaan ketentuan istirahat mingguan. Kurangnya pengetahuan tersebut dapat menyebabkan kesalahpahaman dalam pengertian ketentuan hari kerja dan hari libur. Kurangnya pengetahuan ini juga dapat disebabkan karena ketidakpedulian dari pengusaha terhadap kesejahteraan tenaga kerja. Pekerja di salah satu usaha restoran cepat saji di Kota Banda Aceh mengakui bahwa tidak mengetahui adanya ketentuan-ketentuan diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan terkait kewajiban pengusaha memberikan istirahat mingguan bagi tenaga kerja.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Hasil wawancara dengan karyawan Feri, Pada tanggal 12 Februari 2022.

### **C. Upaya yang dilakukan Oleh Pihak Terkait Untuk Melindungi Tenaga Kerja Mingguan Restoran Cepat Saji di Kota Banda Aceh**

Tenaga kerja memang selayaknya dilindungi agar mereka mendapatkan hak-haknya sebagai tenaga kerja, hal ini tentunya berdasarkan undang-undang tenaga kerja dimana mereka mendapatkan hal untuk istirahat mingguan. Dalam rangka memberikan perlindungan yang mencakup hak-hak pekerja, Pihak Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banda Aceh melakukan upaya yang disampaikan kepada pemilik atau pengelola usaha restoran cepat saji, yaitu :

#### 1. Melakukan upaya pembinaan dan pengarahan

Upaya pembinaan sangat perlu dilakukan agar karyawan memiliki pengetahuan tentang ketenagakerjaan. Menurut wawancara dengan dinas tenaga kerja mengharapkan upaya memberikan pembinaan dan pengarahan dengan cara melakukan bimbingan dan penyuluhan yang menyangkut dengan kewajiban-kewajiban apa saja yang harus dipenuhi pengusaha terhadap pekerjaannya khususnya mengenai ketentuan istirahat mingguan, dengan ini diharapkan tidak ada lagi pengusaha yang tidak memenuhi tanggung jawabnya sebagai pemberi kerja yang seharusnya memberi perlindungan terhadap tenaga kerjanya.<sup>11</sup>

Berdasarkan uraian di atas, dapat dijelaskan bahwa pembinaan dan pengarahan memang harus dilakukan kepada para pekerja, agar para pekerja mengerti tentang tata cara hukum, sehingga dengan adanya pembinaan dan pengarahan tentu akan membuat masyarakat pekerja, yang bekerja di rumah

---

<sup>11</sup> Hasil Hasil wawancara dengan dinas tenaga kerja , David pada tanggal 14 Februari 2022.

makan cepat saji mengerti jika dalam bekerja harus ada kontrak kerja yang harus dipenuhi sebelum bekerja, hal ini dilakukan untuk mencegah hal-hal yang tidak diinginkan dan merugikan sebelah pihak, terutama bagi para pekerja, jika ada kontrak kerja disitu jelas dikatakan bahwa ada jam kerja, berapa jam dalam sehari bekerja, kemudian gaji yang ditetapkan berapa perbulan dan kemudian yang terakhir adalah biaya kecelakaan kerja, sebenarnya pekerja harus mengetahui, hal-hal tersebut, oleh sebab itu perlu adanya pembinaan dan pengarahan bagi para pekerja.

## 2. Melakukan sosialisasi

Upaya sosialisasi mengenai peraturan istirahat mingguan bagi tenaga kerja yang tidak melaksanakan ketentuan istirahat mingguan sebagaimana ditentukan dalam ketentuan yang berlaku. Sosialisasi aturan ketenagakerjaan ini harus dilaksanakan dengan cara-cara yang lebih bisa menyentuh semua komponen.

Melakukan pengawasan dengan upaya pengawasan maka diharapkan tidak ada lagi pengusaha yang dalam menjalankan usahanya tidak melaksanakan kewajibannya mengenai ketentuan istirahat mingguan sebagaimana ketentuan yang berlaku serta dengan pengawasan dari pihak dinas sosial tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha bisa berkurang. Maka setiap pengusaha dapat mengerti pentingnya pelaksanaan istirahat mingguan bagi tenaga kerja sehingga dengan terlaksananya istirahat mingguan bagi para pekerja akan menambah semangat dalam bekerja dan tidak akan merasa jenuh sehingga akan bekerja lebih baik lagi.

Sosialisasi diberikan kepada pekerja yang bekerja di rumah makan cepat saji, ini diberikan bukan kepada salah satu pihak saja, tetapi kedua belah pihak agar mereka paham dan mengerti tentang perjanjian kerja, bagi pengusaha jangan seenak saja menggunakan tenaga orang lain untuk kebutuhan diri mereka sendiri, sedangkan pekerja harus juga mendapatkan hak masing-masing.

Sosialisasi sangat penting dalam kehidupan, terutama dalam lingkungan kerja, karena tidak semua orang mengerti tentang Undang-undang perlindungan kerja, sehingga dapat merugikan orang lain karena undang-undang perlindungan kerja diperuntukan oleh para pekerja. Ketidaktahuan undang-undang prakerja ini memang sangat merugikan masyarakat Awam karena mereka memang tidak mengerti tentang kontrak kerja.

Masalah kontrak kerja, ada bahkan yang tidak memiliki kontrak kerja karena tidak diberikan oleh tempat kerja, dan para pekerja mau terus bekerja karena tidak memiliki pekerjaan lain dan membutuhkan uang, sehingga mereka menerima jenis pekerjaan apa saja yang mereka dapat. Para pengusaha kebanyakan memanfaatkan para pekerja yang tidak mengerti tentang kontrak kerja dan jam kerja, mereka terus bekerja walaupun dibayar hanya sedikit sehingga sangat merugikan para pekerja yang kurang mengerti tentang seluk beluk tentang Undang-undang Kerja.

Sosialisasi ini memang wajib diberikan kepada para pekerja guna untuk melindungi para pekerja dari bentuk kecurangan yang dibuat oleh tempat usaha, bagaimanapun para pekerja memiliki hak-hak dalam bekerja, mereka bukan pesuruh yang kapan saja bisa disuruh-suruh, mereka hanya memiliki nasib yang

kurang beruntung dibandingkan dengan orang lain yang memiliki usaha, sehingga mereka harus bekerja dengan orang lain, oleh sebab itu adanya upaya sosialisasi merupakan suatu tindakan yang sangat perlu, agar para pekerja tidak dirugikan, karena bagi para pekerja, mendapatkan pekerjaan adalah suatu upaya yang sangat mereka senangi dan pengusaha seharusnya memberikan hak-hak bagi para pekerja, dan dinas tenaga kerja juga harus memberikan sosialisasi kepada para pekerja.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

1. Pelaksanaan ketentuan istirahat mingguan bagi tenaga kerja pada usaha restoran cepat saji di Kota Banda Aceh belum maksimal karena belum dilaksanakan sebagaimana di atur dalam ketentuan Pasal 79 ayat (2) huruf b Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mana kepada tenaga kerja pengusaha restoran cepat saji tidak diberikan istirahat mingguan setelah melaksanakan pekerjaan selama enam hari kerja tetapi hanya sistem kerja dengan jadwal bergilir yang diterima pekerja dan bagi tenaga kerja tetap sistem kerjanya tidak mendapat pertukaran dengan pekerja lainnya sehingga pekerja melaksanakan pekerjaannya selama tujuh hari secara terus menerus.
2. Faktor yang menjadi penyebab pengusaha usaha restoran cepat saji tidak menerapkan ketentuan tentang pelaksanaan istirahat mingguan disebabkan faktor kealpaan/kelalaian pengusaha, kurangnya kesadaran hukum pengusaha, kurangnya pengawasan instansi terkait, faktor ekonomi dan faktor kurangnya pengetahuan pekerja. Kelalaian memang menjadi penyebab seseorang tidak peka terhadap sesuatu yang terjadi dilingkungannya sehingga mereka, melakukan apa saja yang mereka anggap itu benar, pada kenyataannya itu adalah salah karena tidak memperhatikan hak-hak orang lain yang tentu saja bertentangan dengan undang-undang prakerja, yang mengatur segalanya tentang ketenagakerjaan yang harus

selalu dipatuhi oleh kedua belah pihak untuk kepentingan dan kedamaian antara kedua belah pihak dan jangan ada dikemudian hari merasa tidak senang dengan keadaan yang berlaku. Kemudian kedua belah pihak juga harus memahami sudut hukum, dimana ada hak-hak pengusaha dan ada hak-hak pekerja yang harus diperhatikan, agar terjalin kerjasama yang saling menguntungkan antara kedua belah pihak.

3. Upaya yang dapat dilakukan oleh instansi terkait untuk melindungi tenaga kerja yang berkaitan dengan ketentuan istirahat mingguan yaitu pihak Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banda Aceh melakukan upaya pembinaan dan pengarahan agar pengusaha usaha restoran cepat saji melaksanakan ketentuan istirahat mingguan, sosialisasi mengenai istirahat mingguan. Upaya pembinaan, pengarahan dan sosialisais memang harus dilakukan untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan antara kedua belah, baik itu pihak pekerja maupun pihak pemilik usaha, pengetahuan hukum tentang undang-undang prakerja memang harus diketahui oleh kedua belah pihak, Sehingga ada hak-hak yang harus terpenuhi antara kedua belah pihak, oleh sebab itu perlu adanya pembinaan dan pengarahan, seperti harus ada kontrak kerja yang harus dipenuhi antara kedua belah pihak, baik pihak restoran cepat saji, maupun pihak karyawan, memang harus ada keselarasan dan perjanjian yang harus dipenuhi.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti mencoba memberikan beberapa saran diantaranya adakah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada pemilik usaha untuk memberikan waktu memberikan waktu luang kepada karyawan dalam artian harus ada hari libur kepada karyawan.
2. Diharapkan kepada pemilik usaha harus ada jaminan kerja antara karyawan dengan pemilik usaha, agar semua hak-hak para pekerja dapat jelas tertulis pada perjanjian kontrak kerja.
3. Diharapkan kepada Dinas Tenaga Kerja untuk mensosialisasikan UUD ketenagakerjaan, agar kedua belah pihak tahu hak dan kewajiban masing-masing.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku-Buku

- Asri Wijayanti, *“Perlindungan Hukum Bagi Buruh Indonesia”*, Bina Aksara: Jakarta, 2003.
- Barzah Latupono, “Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) di Kota Ambon”. *Jurnal Sasi*, 2011, Vol.17 No. 3.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *“Kamus Besar Bahasa Indonesia”*, Jakarta: Balai Pustaka, 2001.
- Editus Adisu dan Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Perempuan*, Tangerang, Visi Media, 2006.
- F. X. Djumaldji, *Selayang Pandang Organisasi Perburuhan ILO* Cet 1, Yogyakarta : Penerbit Liberty, hal 1.
- Gunawi Kartasapoetra Dkk, *Hukum Perburuhan Pancasila Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*. Amrico: Bandung, 2008.
- Hadari Nawawi, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Gajah Muda University Pres, Yogyakarta, 2007.
- Hasan, Iqbal. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2004.
- Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005.
- Iman Soepono, *Hukum.Perburuhan - Bidang.Hubungan Kerja*, Djambatan Jakarta, 2009.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada.
- Mila Karmila Adi, *Retrospeksi Terhadap Masalah Hukum dan Kenegaraan*, Program Pascasarjana FH UII dengan FH UII PRESS, 2007
- Muhammad, *Metodologi penelitian ekonomi Islam Pendekatan Kuanlitatif*, Raja Grafindo, Jakarta, 2008.
- Philipus M Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Indonesia*, Bina Ilmu Surabaya, 1983.

- Rood, “*Hukum Perburuhan (Bahan Penataran)*. Fakultas Hukum, Universitas Padjadjaran, Bandung, 1989.
- Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti: Bandung , 2000.
- Siswanto B, Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta, Bumi Aksara, 2003.
- Subekti, R. *Hukum Perjanjian*, Jakarta: Intermasa, 2008.
- Sugiyono. *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta Yudha, 2011.
- Utrecht Sebagaimana Dikutib dari C.S.T Kansil, *Pengaturan Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta 1989.
- Wiwoho, Soedjono, *Perjanjian Kerja dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Melpon Putra, 2010.

## **B. Peraturan Perundang-Undangan**

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,
- Undang Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Tenaga Kerja
- Undang-Undang ketenagakerjaan Indonesia (Major Labour Laws of Indonesia ), Op. Cit. hlm. III - 15.