



## Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Harian Lepas Di PT.Rejeki Pinang Sukses Desa Sungai Gantang Kecamatan Kempas Kabupaten Indragiri Hilir

Mandasari<sup>1</sup>, Wandi<sup>2</sup>, Fitri Wahyuni<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Pascasarjana, Universitas Islam Indragiri

<sup>2,3</sup>Program Studi Magister Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Islam Indragiri

Email: [Tembilahan808@gmail.com](mailto:Tembilahan808@gmail.com)<sup>1</sup>

### Abstract

#### Abstract

*The workforce is one of the spearheads as a supporting element of the government which has a very important role for the success of development so that policies in the field of employment in the national development program are always attempted to create as many job opportunities as possible in various business fields which are balanced with increasing quality and increasing protection for the workforce. Based on this study, the following problem formulation can be taken. How is the legal protection for casual daily workers at PT Pinang Sukses, Sungai Gantang Village, Kempas District and What are the inhibiting factors and efforts for legal protection for casual daily workers at PT Pinang Sukses, Sungai Gantang Village, Kempas District.*

#### Abstrak

Tenaga kerja merupakan salah satu ujung tombak sebagai unsur penunjang pemerintah yang mempunyai peran yang sangat penting bagi keberhasilan pembangunan sehingga kebijakan di bidang ketenagakerjaan dalam program pembangunan nasional selalu diusahakan pada terciptanya kesempatan kerja sebanyak mungkin di berbagai bidang usaha yang diimbangi dengan peningkatan mutu dan peningkatan perlindungan terhadap tenaga kerja. Berdasarkan penelitian ini dapat mengambil rumusan masalah adalah sebagai berikut Bagaimanakah perlindungan hukum bagi pekerja harian lepas di PT Pinang Sukses Desa Sungai Gantang Kecamatan Kempas dan Bagaimana faktor penghambat dan upaya perlindungan hukum pekerja harian lepas di PT Pinang Sukses Desa Sungai Gantang Kecamatan Kempas.

### Kata Kunci:

*Perjanjian Kerja, Buruh Harian Lepas, Perlindungan Hukum*

### Corresponding Author:

Mandasari

Program Studi Magister Hukum

Universitas Islam Indragiri

Email: [Tembilahan808@gmail.com](mailto:Tembilahan808@gmail.com)

## 1. PENDAHULUAN

Indonesia sebagai negara berkembang dengan kepadatan penduduk yang sangat tinggi, menjadikan Indonesia memiliki potensi yang besar dalam tersedianya tenaga kerja. Dalam kondisi ini, tersedianya tenaga

kerja akan berkaitan dengan penyerapan tenaga kerja yang tersedia dimasyarakat. Permasalahan yang begitu kompleks, yang hampir setiap periode dihadapi oleh pemerintah adalah permasalahan pengangguran, tingginya jumlah pengangguran akan membawa dampak yang buruk bagi masyarakat; antara lainnya perihal kemiskinan, kriminalitas dan masalah lainnya.<sup>1</sup> Penyerapan tenaga kerja ini, tentunya akan membawa dampak dalam berkembangnya aspek ekonomi dan hukum di masyarakat dalam meningkatkan kualitas manusia Indonesia.

Pembangunan ekonomi yang terjadi di negara-negara berkembang, termasuk di Indonesia secara kausalitas akan mengkaitkan kependudukan dengan pembangunan ekonomi.<sup>2</sup> Sehubungan dengan adanya penyerapan tenaga kerja, masalah mengenai ketenagakerjaan hingga akhir-akhir ini masih menjadi perhatian khusus pada setiap negara, khususnya negara-negara berkembang tidak terlepas Indonesia.<sup>3</sup> Dengan jumlah penduduk yang sangat padat, secara langsung akan memberikan dampak bagi segala aktifitas yang ada di masyarakat.

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja merupakan salah satu ujung tombak sebagai unsur penunjang pemerintah yang mempunyai peran yang sangat penting bagi keberhasilan pembangunan sehingga kebijakan di bidang ketenagakerjaan dalam program pembangunan nasional selalu diusahakan pada terciptanya kesempatan kerja sebanyak mungkin di berbagai bidang usaha yang diimbangi dengan peningkatan mutu dan peningkatan perlindungan terhadap tenaga kerja. Dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 disebutkan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Artinya bahwa setiap orang yang bekerja harus mendapat upah yang sesuai dengan standar kebutuhan hidup dan memperoleh hak-hak yang sudah diatur oleh pemerintah, namun dalam pelaksanaannya masih banyak pekerja yang belum memperoleh hal tersebut sehingga timbul permasalahan antara pekerja dan pengusaha.

Apabila ditinjau dari aspek positif, tenaga kerja merupakan sumberdaya yang sangat penting guna mendorong adanya pertumbuhan dan juga kemajuan ekonomi bagi suatu negara, akan tetapi disisi lain peningkatan jumlah tenaga kerja sering kali menjadi suatu permasalahan ekonomi bagi suatu negara yang sulit diselesaikan oleh pemerintah. Dalam konstitusi ditegaskan bahwa Negara Indonesia adalah negara Hukum (*rechtsstaat*).<sup>4</sup> Negara Hukum Indonesia adalah negara hukum yang berdasarkan nilai-nilai Pancasila yang merupakan falsafah dan dasar negara. Pancasila sebagai dasar negara merupakan cerminan dari jiwa bangsa Indonesia, haruslah menjadi sumber hukum dari semua peraturan hukum.

Hukum ketenagakerjaan semua peraturan yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum bekerja (*pra employment*) antara lain menyangkut pemagangan, kewajiban mengumumkan lowongan pekerjaan dan lain-lain. Hal-hal yang berkenaan selama masa bekerja (*during employment*) antara lain menyangkut perlindungan kerja, yaitu: upah, jaminan sosial, kesehatan dan keselamatan kerja, pengawasan kerja dan lain-lain atau dalam hubungan kerja, serta sesudah hubungan kerja yaitu pesangon, dan pension/jaminan hari tua.<sup>5</sup> perjanjian kerja mana ditandai oleh ciri-ciri, adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di peratas (*dierstverhanding*), yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain.<sup>6</sup>

Hubungan kerja suatu hubungan perdata yang didasarkan pada kesepakatan antara pekerja dengan pemberi pekerjaan atau pengusaha. Karena itu bukti bahwa seseorang bekerja pada orang lain atau pada sebuah perusahaan/lembaga adalah adanya perjanjian kerja yang berisi tentang hak-hak dan kewajiban masing-masing baik sebagai pengusaha maupun sebagai pekerja. Ada 2 (dua) bentuk perjanjian kerja, yaitu 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.

---

<sup>1</sup> Anis Madurohatun.,et.all, *Legal Protection for Indonesian Migrant Workers Based on National Philosophy Values*, Test Engineering and Management. Vol.23,2020, hlm. 2753.

<sup>2</sup> Widarjono, A, *Penduduk dan pertumbuhan ekonomi di Indonesia*, Analisis kausalitas, Economic Journal of Emerging Markets, Vol.4 No.2, 2016, hlm.147-169.

<sup>3</sup> Hendra.W dan Samsul Ode, *Hukum dan Fenomena Ketenagakerjaan*, Jurnal Ilmiah dan Administrasi Publik, Vol.10 No.1, 2019, hlm.1-8.

<sup>4</sup> Jimly Asshiddiqie, *Konstitusi dan Konstitusionalisme Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta Timur, 2010, hlm. 57.

<sup>5</sup> Indra Afrita, *Hukum Ketenagakerjaan dan Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial di Indonesia*, Absolute Media, Yogyakarta, 2015, hlm. 9.

<sup>6</sup> R. Subekti, *Aneka Perjanjian*, Alumni Bandung, Bandung, 1977, hlm. 63.

Untuk pekerjaan-pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu dan pengusaha bermaksud memperkerjakan karyawan untuk waktu tertentu, perjanjian kerja tidak boleh dibuat secara lisan. Perjanjian kerja tertulis harus memuat tentang jenis pekerjaan yang akan dilakukan, besarnya upah yang akan 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 (yang selanjutnya disebut PKWT atau disebut sistem kontrak) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu Adapun dalam Undang-Undang nomor 6 tahun 2023 tentang PERPU Cipta Kerja secara administrative menggantikan undang-undang ketenagakerjaan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 yang telah lama dipakai di Indonesia.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat penelitian lapangan dan Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian hukum sosiologis. Penelitian hukum sosiologis adalah penelitian berupa studi-studi empiris untuk menemukan teori-teori mengenai proses terjadinya dan mengenai proses bekerjanya hukum dalam masyarakat. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan tipologi penelitian sosiologis yaitu identifikasi hukum. Penelitian ini menyajikan analisis terhadap fenomena melalui kaitai-kaitai, bukan angka-angka. Hasil penelitian merupakan gambaran dari fakta yang ditemukan di lapangan yang akan diolah secara lebih lanjut dan terperinci. Dalam rencana penelitian ini, penulis ingin mendeskripsikan gambaran yang jelas dan mendetail mengenai "Perlindungan Hukum Pekerja Harian Lepas di PT. Rezeki Pinang Sukses Desai Sungai Ginting Kabupaten Indragiri Hilir".

## 3. PEMBAHASAN

### A. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Harian Lepas

Secara maknanya sendiri, perlindungan hukum merupakan sebuah perlindungan dengan digunakannya sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum dimana didalamnya terdapat suatu tujuan adanya perlindungan kepada kepentingan-kepentingan tertentu, adapun caranya yakni melalui dijadikannya kepentingan kiranya perlu adanya perlindungan menjadi suatu hak hukum.<sup>7</sup> Dalam ranah hukum ketenagakerjaan, adanya perlindungan hukum kepada pekerja dilaksanakan dalam rangka mewujudkan dan terciptanya kesejahteraan bagi pekerja sebagaimana yang telah banyak diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan.

PT. Rezeki Pinang Sukses adalah perusahaan yang bergerak dalam bisnis pengolahan pinang. Kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan yakni membeli pinang muda dari petani yang sudah di sortir, kemudian pinang di proses pembersihan hingga kering menggunakan mesin oven. Tahap selanjutnya pinang muda, hasil pemisahan pinang yang bagus dengan pinang yang berwarna kehijauan. Setelah di sortir pinang akan di masukan ke dalam mesin pembersihan sebelum itu akan di bersihkan pinang dari debu dan jamur yang menempel. PT Rezeki Pinang Sukses menyediakan kualitas pinang muda sesuai dengan permintaan pembeli.

Pekerja di PT. Rezeki Pinang Sukses terdiri dari karyawan tetap dan pekerja harian lepas yang juga terdiri dari pekerja harian lepas angkut pinang dan sortir pinang. Untuk mengetahui jumlah buruh harian lepas di tahun 2024-2025 berjumlah 44 pekerja. Adapun yang perlu diantisipasi berupa beberapa hal Kecelakaan kerja yang bersifat tidak pasti, karena tidak dapat diprediksi kapan terjadinya, dimana tempatnya serta besar kecil kerugian yang ditimbulkan. Kecelakaan kerja adalah kejadian yang tak terduga dan tidak diharapkan dan tidak terencana yang mengakibatkan luka, sakit, kerugian baik pada manusia, barang maupun lingkungan.

Secara umum penyebab langsung kecelakaan kerja terbagi atas dua golongan, yaitu *unsafe action* (faktor manusia) dan *unsafe condition* (faktor lingkungan). *Unsafe action* dapat disebabkan oleh faktor manusia itu sendiri seperti: ketidakseimbangan fisik tenaga kerja, kurang pendidikan, bekerja melebihi jam kerja, menjalankan pekerjaan tidak sesuai keahliannya dan mengangkat beban yang berlebihan, sedangkan kecelakaan yang disebabkan oleh keadaan yang tidak aman (*unsafe condition*) disebabkan karena tempat kerja yang tidak sesuai dengan aturan kesehatan dan keselamatan kerja yang telah ditentukan.<sup>8</sup> Kecelakaan Kerja adalah kejadian yang tak terduga dan tidak diharapkan terjadi. Tak terduga karena di belakang peristiwa tersebut tidak terdapat unsur kesengajaan dalam bentuk perencanaan dalam suatu kecelakaan yang dialami pekerja.

Tidak diharapkan karena peristiwa kecelakaan disertai dengan kerugian material maupun penderitaan dari yang paling ringan sampai yang paling berat, baik bagi pengusaha maupun bagi

<sup>7</sup> Anindita Budi, Prihapsari, *Asas Perlindungan Pekerja/Buruh Dalam Sistem Alih Daya*, Universitas Jember, 2015.

<sup>8</sup> G. Silaban, *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, CV. Prima Jaya, Medan, 2014.

pekerja/buruh. Suatu kecelakaan kerja terjadi diakibatkan oleh lebih dari satu sebab. Kecelakaan dapat dicegah dengan menghilangkan hal-hal yang menyebabkan kecelakaan tersebut. Ada dua sebab utama terjadinya kecelakaan.

Pertama, tindakan tidak aman. Kedua, kondisi kerja tidak aman. Orang yang mendapatkan kecelakaan luka-luka sering disebabkan oleh orang lain atau karna tindakannya sendiri yang tidak menunjang keamanan. Keselamatan kerja menunjuk pada perlindungan kesejahteraan fisik dengan dengan tujuan mencegah terjadinya kecelakaan atau cedera terkait dengan pekerjaan. Tenaga kerja merupakan sumber daya yang memiliki peran yang sangat penting dalam berjalannya suatu perusahaan. Kesehatan tenaga kerja sangat penting untuk di perhatikan karena berpengaruh dengan produktivitas perusahaan.<sup>9</sup> Akan tetapi di PT Rezeki Pinang Sukses para pekerja harian lepas tidak memiliki keamanan yang baik untuk melindunginya dari kecelakaan kerja.

Para pekerja tidak menggunakan helm kerja dan sepatu boot, pekerja hanya menggunakan sarung tangan untuk bekerja mengangkut karung berisi pinang, bahkan ada pekerja yang tidak memakai sarung tangan dan Perusahaan harusnya bertanggung jawab jika pekerja harian lepas terjadi kecelakaan kerja. Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Pasal 1 angka 14 Undang- Undang Nomor 13 menyatakan perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.<sup>10</sup>

Tanggung jawab perusahaan menurut hasil wawancara dengan bapak anto yang merupakan pekerja buruh harian di PT. Rezeki Pinang Sukses yang mengatakan bahwa “Ada teman saya buruh juga belum bekerja sampai 3 bulan, pada bulan lalu dia mengalami kecelakaan kerja, namun bentuk tanggung jawab dari perusahaan hanya memberikan pengobatan dengan diberikan betadine, alcohol pedingin luka kapas, serta perban. Setelah itu teman saya kembali berobat sendiri ke puskesmas dengan biaya sendiri karena luka akibat alat pemotong karung pinang mengenai tangannya”<sup>11</sup>

Berdasarkan pernyataan diatas bahwa bentuk tanggung jawab perusahaan pada pekerja buruh harian lepas itu tidak ada bentuk tanggung jawab secara resmi Untuk pekerja buruh harian lepas bekerja hanya diberikan pengobatan dengan obat seadanya yang tersedia di kotak P3K. Sedangkan hasil pertemuan dengan mewawancarai bapak Jefri Lim merupakan Perwakilan perusahaan di PT.Rezeki Pinang Sukses mengatakan bahwa “Perusahaan bertanggung jawab atas semua pekerja disini untuk jaminan kecelakaan kerja untuk harian lepas saat ini belum terdaftar BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan dikarenakan kami masih baru, kami selaku perusahaan akan segera mendaftarkan BPJS bagi pekerja yang ada dilingkungan perusahaan dan jika nantinya selama berkerja pekerja ada mengalami kecelakaan kerja dan membutuhkan pengobatan dari pihak medis dan tidak bisa diobati menggunakan obat-obatan dari P3K yang tersedia, maka kami pihak perusahaan akan bertanggung jawab sepenuhnya dalam pengobatan tersebut.”<sup>12</sup>

Berdasarkan pernyataan tersebut bahwa jika terjadi kecelakaan kerja pada pekerjanya, maka pihak perusahaan memberikan tanggung jawab yang berupa ganti rugi pengobatan sesuai dengan bentuk dan parahnya tingkat kecelakaan yang dialami oleh pekerja. Apabila mengalami luka-luka ringan yang perlu mendapatkan Tindakan medis oleh rumah sakit dan puskesmas, pihak perusahaan akan bertanggung jawab sepenuhnya. Perusahaan akan mendaftarkan segera pekerja yang ada dilingkungan perusahaan untuk fasilitas Kesehatan berupa BPJS Kesehatan BPJS Ketenagakerjaan kepada karyawan yang telah bekerja. Bagi perusahaan saat ini memberi bantuan pengobatan sebesar berupa uang sesuai kebutuhan pembiayaan pengobatan kepada karyawan dalam membayai pengobatannya.

Bantuan tersebut tercantum dalam bentuk peraturan,kebijakan sebagai bentuk perhatian Perusahaan pada pekerja.Namun apabila karyawan terluka lumayan parah maka perusahaan akan memberikan uang dengan jumlah yang lebih sesuai pengobatan sebagai bentuk tanggung jawab. Dari 44 orang buruh harian lepas belum menerima fasilitas BPJS ketenagakerjaan dan Kesehatan di PT. Rezeki Pinang Sukses dan akan segera didaftarkan oleh perusahaan. Untuk buruh harian lepas jika nantinya telah terdaftar akan mendapatkan

<sup>9</sup> Pasal 1 angka 14-15, *Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*.

<sup>10</sup> Hasil wawancara dengan Bapak anto selaku Buruh Harian Lepas di PT. Rezeki Pinang Sukses, 09 Juni 2025, Pukul 10.15 Wib.

<sup>11</sup> Hasil wawancara dengan Jefri Lim selaku Perwakilan Perusahaan di PT. Rezeki Pinang Sukses, 09 Juni 2025, Pukul 11.05 Wib.

fasilitas BPJS akan dikenakan potongan gaji secara langsung perbulan untuk BPJS ketenagakerjaan dan Kesehatan seseuai ketentuan peraturan yang berlaku. Hal tersebut diketahui dari wawancara peneliti kepada 15 orang buruh harian lepas yang saat itu bisa untuk diwawancarai.

Salah satu responden yang diwawancarai yaitu Bapak Rio Selaku Pekerja Di PT Rezeki Pinang Sukses menjawab pertanyaan mengenai Upah, BPJS ketenagakerjaan dan Kesehatan yaitu sebagai berikut :

“Kisaran Gaji buruh disini berbeda-beda, mulai dari 2,5 jutaan sampai 3 juta jika di hitung perbulannya. Besaran upah buruh tergantung masuknya pinang yang diangkut, Perharinya buruh mengangkut karung sebanyak 50 sampai 100 karung. Jadi makin banyak yang di angkut makin besar juga gajinya, jika pinang tidak produksi maka kami tidak masuk dan tidak ada kegiatan muatan dan saat ini kami belum terdaftar BPJS ketenagakerjaan dan Kesehatan diperusahaan”<sup>12</sup> Berdasarkan pernyataan diatas bahwa besaran gaji yang diterima oleh buruh harian lepas adalah 2,5 juta sampai 3 juta perbulannya. Besar dan kecilnya gaji yang diterima tergantung dari produktivitas buruh. Semakin banyak buah yang diangkut maka semakin besar gaji yang didapat. Buruh bekerja jika muatan pinang ada masuk digudang dan akan dibayar sesuai muatan ada dan jika tidak ada muatan, maka buruh tidak dibayar untuk hari itu. Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun bersifat refresif, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep diimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian.

Pada suatu hubungan kerja pasti terdapat berbagai macam hambatan. Terkait permasalahan dalam pelaksanaan pekerja harian lepas pada Di PT Rezeki Pinang Sukses, tentu dalam hubungan kerja antara pemberi kerja dengan pekerja harus berjalan dengan baik agar terciptanya suasana yang harmonis. Manusia sebagai tenaga kerja harus mendapat perlindungan, kesejahteraan dan ketenangan, keamanan dalam melaksanakan hubungan kerja karena manusia menghadapi ketidak pastian yang sifatnya spekulasi maupun ketidak pastian murni selalu menimbulkan kerugian. Ketidak pastian murni yang sering disebut dengan risiko.<sup>13</sup>

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, yang dimaksud dengan Jaminan Sosial yang diterima oleh pihak buruh dalam hal buruh diluar kesalahannya tidak melakukan pekerjaan, jadi menjamin kepastian pendapatan (Income Security). Menurut Imam Soepomo, dalam kajiannya mengenai pekerja, memandang dari tiga perspektif utama antara lain:

1. Perspektif ekonomis, yaitu pekerja dan pengusaha dalam konteks ekonomi. Upah, sebagai imbalan atas pekerjaan, menjadi fokus utama. Selain itu, beliau juga membahas mengenai perlindungan ekonomis bagi pekerja, termasuk jaminan penghasilan yang layak dan perlindungan terhadap risiko kehilangan pekerjaan.
2. Perspektif sosial, yakni bahwa pekerja bukan hanya sekadar faktor produksi, tetapi juga individu yang memiliki hak-hak sosial dan perlu dilindungi. Hal ini mencakup perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, hak untuk berserikat, serta hak-hak lain yang berkaitan dengan martabat dan harkat kemanusiaan pekerja.
3. Perspektif teknis, yaitu menekankan pentingnya keahlian dan keterampilan pekerja/buruh dalam menjalankan tugas-tugas produksi. Pekerja yang berkualitas dan terlatih akan memberikan kontribusi yang lebih efektif dan efisien bagi perusahaan.<sup>14</sup>

## **B. Hambatan-Hambatan Dan Upaya Dalam Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Harian Lepas**

- a. Pihak Pekerja Harian Lepas
  - i. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Dengan demikian Hariandja menyatakan bahwa tingkat pendidikan seorang

<sup>12</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Rio selaku Buruh Harian Lepas Di PT. Rezeki Pinang Sukses, 09 Juni 2025, 13.15 Wib.

<sup>13</sup> Djojosoedarso, *Prinsip-Prinsip Risiko Dan Asuransi*, Salemba Empat, Jakarta, 2003, hlm. 32.

<sup>14</sup> Soepomo, *Imam, Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 2020, hlm.137.

karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan.<sup>15</sup> Rendahnya tingkat pendidikan pekerja harian lepas Di PT Rezeki Pinang Sukses dapat menghambat dalam pelaksanaan perlindungan hukum sebab dapat mempengaruhi sikap dan kepribadian pekerja/buruh untuk menjadi manusia yang dewasa. Namun sebenarnya pekerja tidak perlu merasa pesimis dengan keadaan dirinya, asalkan pekerja/buruh mau berusaha untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuannya mengenai pengetahuan dan informasi tentang masalah ketenagakerjaan tingkat pendidikan pekerja harian lepas Di PT Rezeki Pinang Sukses rata-rata hanya mengenyam bangku Sekolah Dasar mengakibatkan pola pikir pekerja/buruh yang bersikap pasrah terhadap keputusan yang dibuat oleh pengusaha walaupun ada pekerja harian lepas yang menyandang gelar sarjana. Para pekerja/buruh takut dipecat sehingga pola pikir pekerja/buruh kurang tanggap terhadap kebijakan pengusaha yang sebetulnya memanfaatkan tenaga pekerja/buruh secara berlebihan.

ii. Tidak memiliki Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Dengan bekal pengetahuan ketenagakerjaan maka pihak pekerja harian lepas akan lebih optimis dalam melangkah untuk perubahan dalam hidupnya sebab mata mereka telah terbuka untuk memperjuangkan nasibnya. Dengan demikian, kesadaran para pekerja harian lepas untuk membentuk suatu serikat pekerja/buruh lepas Di PT Rezeki Pinang Sukses bukan suatu hal yang mustahil dapat terbentuk. Menurut bapak Erwin syarif selaku Sekretaris FSPPP Kabupaten Indragiri Hilir mengatakan “Serikat pekerja/buruh sebagai wadah untuk memperjuangkan nasib pekerja harian lepas sudah seharusnya dibentuk. Apalagi hal itu sudah merupakan hak bagi pekerja/buruh untuk memperoleh perlindungan hukum dari pemerintah. Sebagaimana diatur dalam Pasal 104 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 bahwa setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh dan Pasal 28 Undang-Undang No.21 Tahun 2000, bahwa siapapun dilarang menghalang-halangi pekerja/buruh untuk membentuknya menjadi pengurus atau anggota atau menjalankan kegiatan serikat pekerja.”<sup>16</sup>

Pekerja harian lepas Di PT Rezeki Pinang Sukses tidak memiliki serikat pekerja sebab pekerja harian lepas masih awam apa yang dinamakan serikat pekerja/buruh. Apabila pekerja harian lepas tidak memiliki serikat pekerja/buruh tidak mungkin memperjuangkan hak-haknya tanpa mengorganisir dirinya dalam suatu wadah yang dapat melindungi hak dan kepentingan para pekerja/buruh, meningkatkan partisipasi kaum pekerja/buruh dalam memperbesar produksi dalam rangka menyukseskan pembangunan dan aktif dalam mengatasi masalah pengangguran serta usaha untuk memperluas lapangan pekerjaan.

iii. Terjadi Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan Hubungan industrial di Indonesia didefinisikan sebagai hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam produksi jasa dan ataupun barang dimana meliputi buruh ataupun pekerja dan pengusaha dimana Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Pancasila yang mengandung nilai-nilai dijadikan sebagai dasar sebagaimana yang Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 nyatakan.<sup>17</sup> Tindakan pemecatan (PHK) terhadap pekerja harian lepas semestinya diputuskan melalui prosedur prosedur yang benar yaitu melalui musyawarah antara pekerja harian lepas dengan pihak pengusaha untuk mencapai mufakat. Apabila dalam musyawarah menemui jalan buntu dan tidak mencapai kata sepakat, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak meminta bantuan pegawai perantara Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir untuk menyelesaikan perselisihan yang terjadi. Dalam musyawarah pihak pengusaha dapat mencermati apa yang melatar belakangi pihak pekerja harian lepas bagian pembongkaran pinang muda yang melakukan tindakan penyelewengan dan penyalahgunaan wewenang. Dengan demikian, pihak pengusaha dapat mengambil keputusan yang bijaksana. Bentuk perselisihan lain yang terjadi lepas Di PT Rezeki Pinang Sukses yaitu tidak jarang pekerja harian lepas terlambat masuk kerja. Perselisihan tersebut sebenarnya tidak perlu terjadi apabila pekerja harian lepas datang lebih pagi. Sebab keterlambatan pekerja harian lepas dapat mengganggu efektivitas produksi.

iv. Tidak ada Jaminan Sosial Tenaga Kerja

---

<sup>15</sup> Mangkunegara, A.P, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Bandung, 2003, hlm.23.

<sup>16</sup> Wawancara Dengan Bapak Erwin Syarif, Sekretaris FSPPP Kabupaten Indragiri Hilir, 11 Juni 2025, Pukul 14.30 Wib

<sup>17</sup> Pasal 1 angka 16, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pekerja harian lepas Di PT Rezeki Pinang Sukses keberadaannya sangat dibutuhkan dalam proses produksi. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, para pekerja berhak mendapatkan perlindungan atas kesehatan serta keselamatan kerja dan mendapatkan kesejahteraan melalui jaminan sosial tenaga kerja. Dari hak tersebut pihak perusahaan harus menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan sesuai peraturan yang berlaku.

Dalam rangka meningkatkan kesejahteraan yang tetap terpelihara termasuk pada saat pekerja harian lepas kehilangan sebagian atau seluruh penghasilannya sebagai akibat terjadinya resiko-resiko sosial antara lain kecelakaan kerja, sakit, meninggal dunia dan lain-lain, maka pekerja harian lepas perlu diikuti sertakan dalam Program BPJS Ketenagakerjaan. Namun berdasarkan penelitian, pekerja harian lepas Di PT Rezeki Pinang Sukses tidak diikuti sertakan dalam Program Jamsostek disebabkan barunya berdirinya perusahaan. Program BPJS Ketenagakerjaan tidak dibebankan semua kepada pengusaha tetapi sebagian dibebankan kepada pekerja harian lepas. Hal ini sudah sewajarnya bila pekerja harian lepas ikut berperan serta dan ikut bertanggung jawab atas pelaksanaan Program BPJS Ketenagakerjaan.

#### **4. KESIMPULAN DAN SARAN/REKOMENDASI**

##### **a. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas Di PT Rezeki Pinang Sukses dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Perlindungan hukum terhadap Pekerja Harian Lepas di PT Rezeki Pinang Sukses berdasarkan bentuk perlindungannya dapat dilihat dari Segi perjanjian kerja yang dibuat secara lisan yang telah didominasi pihak pengusaha dalam menentukan kebijakan, perjanjian kerja yang dibuat secara lisan menempatkan pihak pekerja harian lepas dalam posisi yang lemah. Bahkan upah kerja, pekerja harian lepas diberikan berdasarkan volume pekerjaan yang dibayarkan dengan sistem upah kerja harian dan Segi tunjangan pekerja harian lepas dalam bentuk tunjangan keagamaan berupa Tunjangan Hari Raya (THR) Lebaran setahun sekali. Selain tunjangan keagamaan pekerja harian lepas semestinya mendapat dana bantuan kesehatan dari pengusaha sebagai ongkos pengobatan ketika sakit. Dalam upaya perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas, Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tidak sesuai dengan kenyataan yang ada PT Rezeki Pinang Sukses.
2. Hambatan-hambatan dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas dapat di tinjau dari Pihak pekerja harian lepas yaitu rendahnya tingkat pendidikan pekerja/buruh yang menyebabkan cara pandang dan berpikir yang belum dewasa dan sangat lemah, tidak memiliki serikat pekerja/buruh menyebabkan nasib pekerja harian lepas dalam posisi lemah sebab tidak ada wadah untuk memperjuangkan nasib pekerja harian lepas, terjadi perselisihan hubungan industrial antara pekerja harian lepas dan pengusaha. Dalam menyelesaikan perselisihan antara pekerja harian lepas diselesaikan dengan cara musyawarah dan meminta bantuan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Tidak ikut dalam Program BPJS menyebabkan kesejahteraan pekerja harian lepas dan keluarganya kurang terjamin pada saat pekerja harian lepas kehilangan sebagian atau seluruh penghasilannya akibat terjadinya resiko sosial. Pihak pengusaha yaitu kurangnya kesadaran pengusaha dalam memperhatikan kesejahteraan pekerja/buruh, permodalan yang sering kali mengalami hambatan sehingga pekerja harian lepas yang mengalami imbasnya dan Pihak Pemerintah, sikap pemerintah yang pasif yang tidak dapat merespon permasalahan ketenagakerjaan di lingkungan sendiri.

##### **b. Saran/Rekomendasi**

Berdasarkan simpulan hasil penelitian, saran yang perlu dikemukakan sebagai berikut :

1. Pihak pekerja harian lepas seharusnya memiliki pengetahuan dan informasi yang cukup tentang peraturan ketenagakerjaan. Dengan pengetahuan dan informasi yang cukup tentang peraturan ketenagakerjaan minimal dapat membantu pekerja harian lepas tidak dihadapkan pada penyimpangan- penyimpangan ketenagakerjaan yang dapat merugikan hak dan kepentingan pekerja harian lepas. Pihak pengusaha sebagai pemberi kerja seharusnya dapat mematuhi peraturan ketenagakerjaan yang berlaku sehingga tercipta iklim kerjasama yang sehat dengan berdasarkan kesadaran yang tinggi untuk melakukan dan berusaha mengadakan perbaikan

upah, syarat kerja, hubungan kerja yang baik, keselamatan kerja serta jaminan sosial dalam rangka perbaikan kesejahteraan pekerja harian lepas dan keluarganya.

2. Pihak pemerintah hendaknya dapat merespon terhadap permasalahan ketenagakerjaan yang terjadi di masyarakat. Pemerintah harus lebih aktif untuk mengadakan penyuluhan dan pengawasan ketenagakerjaan secara rutin terhadap perusahaan besar maupun perusahaan kecil agar pihak pengusaha maupun pekerja/buruh dapat memperoleh pengetahuan dan informasi mengenai ketenagakerjaan. Masyarakat hendaknya juga memiliki pengetahuan tentang peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Masyarakat dapat menilai setiap perkembangan yang terjadi di lingkungannya, dengan memberikan masukan baik berupa kritik maupun saran yang bermanfaat bagi pengusaha dan pekerja harian lepas sesuai dengan hak dan kewajibannya masing-masing sehingga tercipta kehidupan masyarakat yang damai dan tentram.

#### REFERENSI

##### A. Buku-Buku

- Aibdulkaidir Muhaimmaid, 2014, Hukum Perdata Indonesia, PT Citrai Aidityai Baikti, Bandung.
- Aibdul R. Budiono, 2009, Hukum Perburuhain, Indeks, Jaikairtai.
- Aibdul Khaikim, 2014, Daisair- Daisair Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, P.T Citrai Aidityai, Bandung.
- Aidriain Sutedi, 2009, Hukum Perburuhain, cetaikain pertaimai, Sinair Graifikai, Jaikairtai.
- Aigus Midaih, 2010, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamikai dain Kaijain Teori, Ghailiai Indonesia, Bogor.
- Ainis Maishdurohaitun, 2019, Hukum Perlindungan Konsumen (Kaijain Teori dain Praiktik), Unissulai Press, Semairaing.
- Ains Kelsen, 2007, Generail Theory Of Laiw Aind Staite (Teori Umum Hukum dain Negairai- Daisair-daisair Ilmu Hukum Normatif Sebaigai Ilmu Hukum Deskriptif-Empirik) Ailih Baihaisai Somairdi, Mediai Indonesia, Jaikairtai.
- Aininditai Budi, Prihairsairi, 2015, Aisais Perlindungan Pekerja/Buruh Dailaim Sistem Ailih Daiyai, Universitais Jember, Jember
- Aisri Wijaiyainti, 2009, Hukum Ketenagakerjaan Paiscai Reformaisi, Sinair Graifikai, Jaikairtai.
- Djoko Triyainto, 2004, Hubungain Kerjai di Perusaihaiain Jaisai Konstruksi, Maindair Maiju, Bandung.
- Djojosedairso, 2003, Prinsip-Prinsip Risiko Dain Aisurainsi, Sailembai Empait, Jaikairtai.
- Dumairi, 1996, Perekonomiain Indonesia, Cetaikain ke 5, Erlainggai, Jaikairtai.
- Djumiaidji, 2005, Perjainjain Kerjai, PT.Sinair Graifikai, Jaikairtai.
- G. Silabain, 2014, Keselaimaitain dain Kesehaitain Kerjai, CV. Primai Jaiyai, Medain.
- Hailili Tohai, Hairipraimono, 1987, Hubungain Kerjai Aintairai Maijikain dain Buruh, CetaikainPertaimai, Binai Aiksairai, Jaikairtai.
- Hairidjain Rusli, 2000, Hukum Ketenagakerjaan Berdaisairkain Undaing-undaing Nomor 13 taihun 2003 tentaing Ketenagakerjaain dain Peraiturain Lainnyai, Ghailiai Indonesia, Bogor.
- Haidi Setiai Tunggal, 2015, Tainyai Jaiwaib SJSN & BPJS, Hairvairindo, Jaikairtai.
- Herlien Budiono, 2015, Aisais Keseimbaingain baigi Hukum Perjainjain Indonesia, PT Citrai Aidityai Baikti, Bandung.
- Indrai Aifritai, 2015, Hukum Ketenagakerjaan dain Penyelesaiain Sengketai Hubungain Industriail di Indonesia, Aibsolute Mediai, Yogyakarta.
- Imaim Soepomo, 2001, Hukum Perburuhain Bidaing Hubungain Kerjai, Djaimbaitain, Jaikairtai.
- Jimly Aishiddiqie, 2010, Konstitusi dain Konstitutionailisme Indonesia, Sinair Graifikai, Jaikairtai Timur.
- Lailu Husni, 2003, Pengaintair Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Rajjai Graifindo, Jaikairtai.
- Libertus Jehaini, 2006, Haik-Haik Pekerja Bilai di PHK, Visimediai, Jaikairtai.
- Philipus M. Haidjon, 2007, Perlindungan Hukum Baigi Raikyait Indonesia, Peraidaibain.
- Peter Maihmud Mairzuki, 2008, Penelitian Hukum, Kencaina Predainai Mediai Group, Jaikairtai.
- R. Subekti, 1977, Ainekai Perjainjain, Ailumni Bandung, Bandung.
- R.Suyoto Baikir dain Sigit Suryainto, 2009, Kaimus Lengkaip Baihaisai Indonesia, Edisi Terbairu, Ciputait, Kairismai Publishing Group, Taingeraing.
- Sailim H.S, 2003, Hukum Kontraik Teori & Teknik Penyusunain Kontraik, Sinair Graifikai, Jaikairtai.
- Saitjipto Raihairdjo, 2014, Ilmu Hukum, seri-8, Citrai Aidityai Baikti, Bandung.
- Sehait Daimainik, 2006, Outsourcing & Perjainjain Kerjai, DSS-Publising, Jaikairtai.
- Sendjun H. Mainulaing, 2001, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia, Rhinekai Ciptai, Jaikairtai.
- Suhairdi Gunairto, 2006, Perlindungan Hukum baigi Pekerja Kontraik Outsourcing, UAiJY Press, Yogyakarta.
- Suraitmain, 2010, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT Indeks, Jaikairtai, 2010.

- Suwairto, 2003, *Hubungain Industriail dailaim Praikte*, Penerbit Aisosiiasi Hubungain Industriail Indonesiai (AiHII), Jaikairtai.
- Suryai Tjaindrai, *dain Jaifair Suryomenggolo*, 2002, *Maikin Teraing Baigi Kaimi Belajair Hukum Perburuhain*, TURC, Jaikairtai.
- Soeroso, 2011, *Pengaintair Ilmu Hukum*, PT. Sinair Graifikai, Jaikairtai.
- M. Aigus Saintoso, 2014, *Hukum, Morail & Keaidilain Sebuaih Kaijiaian Filsaifait Hukum*, Seri-II, Kencainai, Jaikairtai.
- Maingkunegairai, Ai.P, 2003, *Perencainaiain dain Pengembaingain Sumber Daiyai Mainusia*, Refikai Aiditaimai, Baidung.
- Mailaiu Pairningotain, 2013, *Perlindungain Hukum Pekerjai/Buruh*, P.T. Sofmediai, Medain.
- Mairiam Dairus Baidrulzaimain, 2015, *Hukum Perikaitain Dailaim KUH Perdaitai*, PT Citrai Aidityai, Baidung.
- M.Syaiifuddin, 2012, *Hukum Kontraik Memaihaimi Kontraik dailaim Perspektif Filsaidait*, Teori, Dogmaitik, *dain Praiktik Hukum Seri Pengaiyaiain Hukum Perikaitain*, Mairidair Maiju, Baidung.
- Neon Muhajir, 2002, *Metode Penelitaiain Kuailitaitif*, Raik Sairaisin, Jaikairtai.
- Zaiinail Aisikin, dkk, 2006, *Daisair-Daisair Hukum Perburuhain*, Raijaiwaili Pers, Jaikairtai.
- Zaiinail Aisikin, 2012, *Pengaintair Taitai Hukum Indonesiai*, Raijaiwaili Press, Jaikairtai.
- Zaieni Aisyhaidie, 2018, *Hukum Keperdaitaiain*, Raijai Graifindo Persaidai, Jaikairtai.
- B. Disertasi/Tesis
- Airiaini Endaih Nuryainti, *Perlindungain Hukum Terhaidaip Pekerjai Hairiaian Lepais Di Ud Berkaih Sedulur Desai Tainjungsairi Kecaimaitain Rembaing Kaibupaiten Rembaing*, Universitais Negeri Semairaing, Semairaing, 2019.
- Hindun Shaibrinai dkk, *Ainailisai Pendaipaitain Dain Kesejaihteraiaian Buruh Hairiaian Lepais Di PT. Perkebunain Nusaintairai V Kebun Sei Kencainai Kaibupaiten Kaimpair*, Skripsi, Universitais Islaim Riailu, Pekainbairu, 2020.
- Mairshai Chikitai Widairini, *Perlindungain Hukum Terhaidaip Pekerjai Dengain Staitus Perjaijiaian Kerjai Waiktu Tertentu Paidai Pt. Fajair Graihai Penai*, Tesis, Universitais Haisainudin, Maikaisair, 2020.
- Neni Vesnai Maidjid, *Perlindungain Hukum Terhaidaip Pekerjai Dailaim Perselisihain Pemutusain Hubungain Kerjai Di Indonesiai*, Disertaisi, Universitais Aindailais, Paidaing, 2019.
- Buyainai, *Pengaiwaisain Ketenagaikerjaiaian Sebaigaii Instrumen Penegaikain Hukum Industriail*, Disertaisi, Universitais Aiirlainggai, Surabaiyai, 2019.
- C. Peraturan Perundang-undangan
- Kitaib Undaing Undaing Hukum Perdaitai
- Undaing-undaing Daisair Negairai Republik Inonesia Taihun 1945
- Undaing-undaing Nomor 13 Taihun 2003 Tentaing Ketenagaikerjaiaian
- Undaing-Undaing Nomor 24 Taihun 2011 tentaing Baidain Penyelenggairai Jaiminain Sosiail (BPJS).
- Keputusain Menteri Tenaigai Kerjai *dain Trainsmigraisi Republik Indonesiai*, Nomor, 100/MEN/VI/2004 Tentaing Ketentuain Pelaiksainaiain Perjaijiaian Kerjai Waiktu Tertentu
- D. Jurnal
- Ainis Maidurohaitun., et.aill, *Legail Protection for Indonesiai Migrant Workers Baised on Naitionail Philosophy Vailues*, Test Engineering aind Mainaigement. Volume 23, 2020.
- Aintoni Putrai, "Peneraipain Omnibus Laiw Dailaim Upaiyai Reformaisi Regulaisi", Volume 17, 2020
- Baihder Johain Naisution, *Kaijiaian Filosofis Tentaing Konsep Keaidilain dairi Pemikirain Klaisik Saimpaii Pemikirain Modern*, Jurnal Yustisiai, Volume 4, Nomor 3, 2014.
- Failentino Taimpongaingoy, *Peneraipain Sistem Perjaijiaian Kerjai Waiktu Tertentu Di Indonesiai*, Lex Privaitum Volume 1, No.1, Taihun 2013.
- Fithriaitus Shailihaih, *Perjaijiaian Kerjai Waiktu Tertentu (PKWT) Dailaim Hubungain Kerjai Menurut Hukum Ketenagaikerjaiaian Indonesiai Dailaim Perspektif HAIM*, UIR Laiw Review, Volume 01 No.02, Oktober 2017.
- Haieraini, Rizkyai *dain Kusdi Raihairjo*, "Pengairuh Keselaimaitain Dain Kesehaitain Kerjai Terhaidaip Kinerjai Kairyaiwain", Jurnal Bisnis, Volume 15, 1 Oktober 2019.
- Hendrai.W *dain Saimsul Ode*, *Hukum dain Fenomenai Ketenagaikerjaiaian*, Jurnal Ilmiaih *dain Aidministrasii Publik*, Volume 10 No.1, 2019.
- I Gede Baiyu Mustikaiyaiainai aind I Waiyai Wiryaiwain, "Perlindungain Hukum Terhaidaip Pekerjai Kontraik dailaim Hail Pemenuhain Jaiminain Kesehaitain *dain Keselaimaitain Kerjai Di Dinais Lingkungain Hidup dain Kebersihain Kotai Denpaisair*," Kerthai Semaiyai: *Journail Ilmu Hukum* 7, no. 12 (2019), hlm. 1-17

- I Maide Dwi Ainugraih Putrai, I Maide Udiainai, and I Maide Dedy Priyainto, "Pelaiksainaiin HaikHaik Pekerja Hairiaian Lepais Paidai Hotel Bintaing Baili Resort," Kerthai Semaiyai: Journail Ilmu Hukum 7, no. 1 (2019), hlm. 1-16
- Ismail, Najmi.et.aill, Hukum dain Fenomenai Ketenaiakerjaian, Focus: Journail Pekerjaian Sosiail, Volume 1 No.3, 2018.
- Jaiyainti, Ferainikai aingaisairi, and I Maide Udiainai, "Perlindungain Hukum Terhaidaip Tenaigai Kerjai Perempuan Paidai Mailaim Hairi Di Hotel Kelais Melaiti (Studi Paidai Hotel Jaiyaiigiri Denpaisair)." Kerthai Semaiyai: Journail Ilmu Hukum 5, No.2, 2017.
- Melisai, Elmi Khoiriah, et.aill, Kedudukain Hukum dailaim mewujudkain Keaidilain dain Kesejaihteraian di Indonesiai, J.Hukum dain Prainaitai Sosiail Islaim, Volume 5, 2023.
- Melisai, Elmi Khoiriah, et.aill, Kedudukain Hukum dailaim mewujudkain Keaidilain dain Kesejaihteraian di Indonesiai, J.Hukum dain Prainaitai Sosiail Islaim, Volume 5, 2023.
- S, Thaimrin, Perainain Dewain Pengupaihain Terhaidaip Penetaipain Upaih Minimum, Journail Uir Laiw Review, Volume, 01 No. 1, 2017.
- Widairjono, Ai, Penduduk dain pertumbuhain ekonomi di Indonesiai, Ainailisis kiausailitais, Economic Journail of Emerging Mairkets, Volume 4 No.2, 2016.
- E. Internet  
<http://library.usu.ac.id/download/fh/hkmaidm-kelelung.pdf>  
<https://pph21.id/?mod=pph21&paige=show&modul=studi&id=49>,Diaikses 17 Mairret 2021, Jaim 20.30WIB  
<https://disnaikertrains.riaiu.go.id>, diaikses 02 Juni 2025, Jaim 20.34 WIB
- F. Hasil Interview (Wawancara)
- Haisil waiwaincairai dengain Baipaik Ainto selaiku Buruh Hairiaian Lepais di PT. Rezeki Pinaing Sukses, 09 Juni 2025.
- Haisil waiwaincairai dengain Jefri Lim selaiku Perwaikilain Perusaihaian di PT. Rezeki Pinaing Sukses, 09 Juni 2025.
- Haisil waiwaincairai dengain Baipaik Rio selaiku Buruh Hairiaian Lepais Di PT. Rezeki Pinaing Sukses, 09 Juni 2025.
- Haisil Waiwaincairai Dengain Baipaik Baizairudin, Kepailai Bidaing Dinais Ketenaiakerjaian Kaibupaiten Indragiri Hilir, 11 Juni 2025.
- Haisil Waiwaincairai Dengain Baipaik Erwin Syairif, Sekretairis FSPPP Kaibupaiten Indragiri Hilir, 11 Juni 2025.