



## Pemberian Perlindungan Hukum Pekerja Atas Pelanggaran Perjanjian Kontrak Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bintan (Studi Kasus PT. Sumber Izumi Mas Perkasa Bintan)

Roha Purnama Putri <sup>1</sup>, Rapika Rapika <sup>2</sup>, Tito Raman Dhanni <sup>3</sup>, Mellyana Candra <sup>4</sup>  
<sup>1,2,3,4</sup> Universitas Maritim Raja Ali Haji

Jalan Raya Dompok - Tanjungpinang 29111, Provinsi Kepulauan Riau

Korespondensi penulis: [rohapurnamaputri19@email.com](mailto:rohapurnamaputri19@email.com)

**Abstract.** *This article examines the provision of legal protection to workers who violate work contract agreements through the Bintan Regency Manpower Service. The case study was conducted at PT. Sumber Izumi Mas Perkasa Bintan. This paper aims to analyze the legal protection of workers in violation of employment contracts against workers' rights and the effectiveness of legal protection provided by the Manpower Service, as well as providing recommendations for improving worker protection regarding employment contract agreements in the Bintan Region. This research was conducted in a qualitative descriptive manner, namely describing the results of interviews, observations and direct observations, as well as using literature studies through relevant sites and articles. The results of this research require increasing legal awareness in companies and workers. Apart from that, the Manpower Department needs to strengthen law enforcement to prevent violations of employment contracts.*

**Keywords:** *Legal Protection; Violation; Worker.*

**Abstrak.** Tulisan ini mengkaji terkait pemberian perlindungan hukum terhadap pekerja yang melanggar perjanjian kontrak kerja melalui Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bintan. Studi kasus dilakukan di PT. Sumber Izumi Mas Perkasa Bintan. Tulisan ini bertujuan untuk menganalisis perlindungan hukum perkerja dalam pelanggaran kontrak kerja terhadap hak-hak pekerja dan efektivitas perlindungan hukum yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja, serta memberikan rekomendasi untuk meningkatkan perlindungan pekerja terkait perjanjian kontrak kerja di wilayah Bintan. Penelitian ini dilakukan secara deskriptif kualitatif, yaitu mendeskripsikan hasil dari wawancara, observasi dan pengamatan secara langsung, serta menggunakan studi *literature* melalui situs dan artikel yang relevan. Hasil dari penelitian ini perlunya peningkatan kesadaran hukum di perusahaan maupun pekerja. Selain itu, Dinas tenaga kerja perlu memperkuat penegakan hukum agar tidak terjadinya pelanggaran perjanjian kontrak kerja.

**Kata kunci:** Perlindungan Hukum; Pelanggaran; Pekerja

### LATAR BELAKANG

Sejak Indonesia memperoleh kemerdekaannya, pemerintah telah mengembangkan berbagai instrumen hukum yang berkaitan dengan masalah ketenagakerjaan. Instrumen hukum ini mencakup hampir semua aspek masalah ketenagakerjaan. Beberapa undang-undang khusus membahas hak, kewajiban, dan kedudukan para pihak terkait dalam ketenagakerjaan. UU No. 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan, UU No. 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan, dan UU No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Sengketa Perburuhan adalah beberapa contohnya.

Hubungan kerja adalah hubungan di mana seseorang (pekerja atau buruh) menjalankan tugas dan seseorang (pengusaha) menyiapkan dan memberikan perintah untuk melakukan tugas tersebut secara efektif dan tepat (Soedarjadi, 2009). Meskipun demikian, Pasal 1 angka (15) dari UU No 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan mendefinisikan hubungan kerja sebagai hubungan di antara pengusaha dan pekerja atau buruh yang terlibat dalam perjanjian kerja yang mengandung elemen pekerjaan, upah, dan perintah. Dari definisi di atas, tiga unsur hubungan kerja adalah pekerjaan, perintah, dan upah. Untuk diklasifikasikan menjadi hubungan kerja, ketiga syarat tersebut harus dipenuhi dan tidak boleh dikurangi. Kesimpulannya, hubungan kerja muncul sebagai hasil dari perjanjian kerja tertulis atau lisan antara pekerja dan pemberi kerja mereka untuk bekerja sama dalam produksi barang dan jasa.

Para pihak yang terlibat dalam hukum ketenagakerjaan juga terlibat dalam suatu perjanjian kerja (Sarnawa & Erwini I, 2010). Para pihak dalam hukum ketenagakerjaan sangat luas dan mencakup tidak hanya pekerja dan pengusaha tetapi juga semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial yang saling berhubungan karena posisi mereka dalam menghasilkan barang atau jasa. Para pihak dalam hukum ketenagakerjaan tersebut adalah pekerja, pengusaha, serikat pekerja, asosiasi pengusaha, dan pemerintah (Maimun, 2007).

Tidak mudah mencegah perselisihan antara pekerja dan pengusaha terjadi tanpa pelanggaran (Simanjuntak, 2009). Selain itu, perselisihan perburuhan disebabkan oleh wanprestasi antara pihak buruh dan pengusaha. Keinginan buruh, biasanya pekerja, tidak selalu dapat dipenuhi oleh pengusaha, dan keinginan pengusaha tidak selalu dilanggar atau tidak selalu dipenuhi oleh buruh atau pekerja. Selain itu, keadaan sosial dan rutinitas sehari-hari memengaruhi tingkat kelanggungan hubungan kerja.

Setiap pekerja diberikan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keahliannya. Mereka juga diberikan kompensasi dan penghasilan yang layak untuk menjamin kesejahteraan mereka sendiri dan keluarga mereka. Demikian perlindungan kerja dapat dicapai melalui tuntutan, sanksi, atau pengakuan hak asasi manusia, perlindungan fisik, dan sosial ekonomi melalui standar perusahaan (Sutedi, 2009).

Perlindungan warga negara sebagai kewajiban negara termasuk perlindungan buruh dan pekerja. Sebagai manusia, hak-hak dasar mereka harus dilindungi dan dipenuhi. Mereka memiliki status warga negara yang berbeda dan status warga negara yang sama, sehingga mereka dapat menjalani kehidupan yang layak sebagai manusia sesuai dengan Pasal 28 D Ayat 3 UUD NRI 1945, bahwa: "Setiap warga negara memiliki hak untuk bekerja dan mendapat imbalan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja".

Perlindungan tenaga kerja bertujuan untuk menjamin hak-hak dasar dan perlakuan adil terhadap pekerja atau buruh sambil mempertahankan kemajuan perusahaan. Perlindungan tenaga kerja dimaksudkan dalam prinsip perlindungan tenaga kerja seperti jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja, non-diskriminasi, dan lainnya diatur dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja.

Di dalam unsur tentang ketenagakerjaan, ada banyak elemen yang saling berkaitan, termasuk elemen pengusaha dan elemen pekerja atau buruh. Kedua elemen ini adalah komponen yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain (Soepomo, 2016). Perusahaan akan berhasil jika kedua komponen tersebut bekerja sama. Begitu pun sebaliknya, pengangguran hanya dapat terjadi jika tidak ada perusahaan. Selain itu, pengusaha, sebagai pemilik perusahaan, memiliki posisi yang kuat karena memiliki modal yang besar. Pekerja/buruh hanya memiliki modal intelektual dan keterampilan, dan mereka berada dalam kedudukan yang lemah.

Para pengusaha sering menggunakan kedua posisi tersebut untuk bertindak sesuka hati dengan pekerja atau buruh untuk memenuhi hak-haknya, seperti upah yang pantas, pesangon, istirahat, berserikat, cuti tahunan, dan cuti hamil, antara lain. Muhdar berpendapat bahwa penanganan masalah ketenagakerjaan harus dilakukan melalui sinkronisasi kebijakan fiskal dan moneter serta pengembangan usaha mikro dan kecil. Ini akan membuat pemerintah pusat dan daerah bekerja sama (Muhdar, 2015).

Sangat penting bahwa Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bintan mengawasi penyelenggaraan ketenagakerjaan pemerintah. Pengawasan pada dasarnya adalah melihat apakah aktivitas sedang berjalan sesuai dengan rencana atau tidak. Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh karyawan pengawas ketenagakerjaan yang memiliki kemampuan dan independensi untuk memastikan bahwa perundang-undangan ketenagakerjaan dilaksanakan dengan benar UU No. 13 Tahun 2003 (Lalu, 2003).

Fungsi pengawasan memiliki peran dan dampak yang signifikan terhadap sebuah aktivitas. Dalam kasus ini, pengawas memiliki hubungan yang paling dekat dengan aktivitas yang diawasinya oleh karena itu, baik atau buruknya hasil yang diawasi langsung diketahui oleh pengawas. Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupten Bintan adalah perpanjangan tangan pemerintah dan terkait Disnaker lokal. Kantor ini menjalankan tugas dan fungsi Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam hal pembinaan tenaga kerja dan pengawasan standar kerja di wilayah tersebut. Salah satunya adalah mengelola UMK Kabupaten Bintan. Kantor Disnaker Kabupaten Bintan ditugaskan untuk mengelola Upah Minimum Kota/Kabupaten Kabupaten Bintan.

Pengawasan sepenuhnya mencegah kemungkinan kesalahan atau penyimpangan dari tujuan. Pengawasan diharapkan dapat membantu pelaksanaan kebijakan yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan dengan efisien dan efektif. Bahkan, pengawasan akan membentuk kegiatan yang erat kaitannya dengan penetapan dan evaluasi kualitas penyelenggaraan kerja. Pengawasan juga dapat mengetahui seberapa jauh kebijakan atasan dilaksanakan dan seberapa besar penyimpangan yang terjadi (Syarif, 2001). Pengawasan terdiri dari pengawasan pencegahan dan preventif (Soejito, 2012). Mencegah berarti menghindari melakukan kesalahan. Pengawasan preventif bertujuan untuk mencegah pemerintah daerah mengambil kebijakan yang bertentangan dengan undang-undang (Zarkasi, 2011). Pengawasan represif berarti penangguhan atau pembatalan kebijakan yang telah ditetapkan oleh pemerintah daerah, seperti Peraturan Daerah, Peraturan Kepala Daerah, Keputusan DPRD, atau Keputusan Pimpinan DPRD, dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan daerah. Kebijakan ini dianggap membahayakan kepentingan umum, melanggar peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi, atau melanggar peraturan nasional (Zarkasi, 2011).

## **KAJIAN TEORITIS**

Beberapa penelitian telah membahas masalah yang mendukung dan membantu penelitian ini, beberapa di antaranya diangkat oleh beberapa peneliti dalam judul karya mereka, baik dalam bentuk jurnal atau artikel. Salah satu literatur yang akan dibahas oleh penulis dalam karya ilmiah ini termasuk literatur tentang Pemberian Perlindungan Hukum Pekerja Atas Pelanggaran Perjanjian dalam Hubungan dan Perjanjian Kerja sebagai topik pembahasan dari penulisan ini.

- Tulisan Pertama, yakni Jurnal “**Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia (Tinjauan Terhadap UU Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia)**” (Muin, 2015) yang ditulis oleh Fatkhul Muin dari Fakultas Hukum Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Serang, yang menjelaskan diantaranya bahwa dalam Bagian dari kewajiban negara untuk memenuhi hak-hak konstitusional warga negara adalah melindungi tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri. Menurut amanat UUD 1945 Pasal 28 D ayat 3, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, setiap warga negara berhak atas pekerjaan yang layak.

Artinya, hak setiap warga negara untuk bekerja di luar negeri diakui, dan negara harus melindungi karyawan Indonesia yang bekerja di luar negeri.

- Tulisan Kedua, yakni Jurnal “**Perlindungan hukum tenaga kerja berdasarkan peraturan perundangundangan di Indonesia**” (Nurchahyo, 2021) yang ditulis oleh Ngabidin Nurchahyo, yang menjelaskan diantaranya bahwa dalam Perlindungan tenaga kerja bagi pekerja sangat penting karena sesuai dengan pelaksanaan amanat Undang-Undang Dasar Tahun 1945, terutama Pasal 27 Ayat (2) Tentang hak warga negara atas pekerja dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Mengingat betapa pentingnya ketenagakerjaan bagi perusahaan Negara maupun swasta untuk memperoleh hak-hak tenaga kerja Dalam tulisan ini, masalah utamanya adalah Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Undang-undang ini memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dan menentukan tanggung jawab pemberi kerja jika tenaga kerja tersebut tidak terdaftar sebagai peserta BPJS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa undang-undang BPJS melindungi pekerja dengan mewajibkan pemberi kerja untuk mendaftarkan karyawan mereka. Jika mereka tidak melakukannya, pemberi kerja akan dikenakan sanksi, seperti peringatan tertulis, denda, dan kehilangan akses ke layanan publik tertentu.
- Tulisan Ketiga yakni Jurnal “**Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Perlindungan terhadap Hak-Hak Atas Upah Pekerja**” yang ditulis Ideta Eka Saputra dan Bagus Sarnawa dari Fakultas Hukum (Saputra & Sarnawa, 2022), yang menjelaskan diantaranya bahwa Pemerintah, dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja, bertanggung jawab untuk mengawasi pemenuhan hak atas upah pekerja. Pengawasan ini bertujuan untuk memastikan bahwa pekerja menerima upah yang sesuai dengan UMK (Upah Minimum Kota atau Kabupaten). Dengan Undang-Undang Dasar 1945 sebagai dasar, tugas pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja harus dilakukan secara optimal dan efektif. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan peran Dinas Tenaga Kerja dalam pengawasan pengupahan di Kabupaten Purworejo serta kendalanya. Hasil penelitian didasarkan pada prinsip-prinsip dasar hukum, putusan pengadilan, perjanjian, dan doktrin (ajaran). Responden wawancara penelitian ini adalah Kepala Seksi Penegakan Hukum Ketenagakerjaan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah dan Kepala SATWASKER Magelang, lembaga yang bertanggung jawab untuk mengawasi bisnis di Kabupaten Purworejo. Penelitian menunjukkan bahwa dinas Tenaga Kerja telah memenuhi tugasnya untuk melindungi

hak upah pekerja dengan memberikan pembinaan, pemeriksaan, pengujian, dan penegakan hukum bagi pekerja.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum normatif–empiris (Dewata & Achmad, 2015). Peneliti akan memeriksa berbagai literatur dan peraturan perundang-undangan untuk mendapatkan data dan materi penelitian. Peneliti juga akan melakukan survei lapangan atau perpustakaan untuk mendapatkan informasi yang diperlukan. Penelitian ini dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bintan. Materi hukum primer dan sekunder adalah subjek penelitian. Data primer berasal dari sumber pertama atau original. Data tidak tersedia dalam bentuk file terkompilasi. Sebaliknya, mereka harus dicari melalui narasumber atau orang yang dijadikan subjek penelitian atau responden untuk mendapatkan informasi. atau data (Sarwono, 2006). Sumber data primer penelitian ini berasal dari wawancara dan observasi secara langsung dengan informan atau narasumber di kantor Dinas Tenaga Kerja Provinsi Kabupaten Bintan. Sumber data sekunder diperoleh secara tidak langsung. Data sekunder untuk penelitian ini dapat diperoleh dengan mengumpulkan data pendukung dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bintan tentang masalah di lapangan. Data sekunder lainnya dapat diperoleh dengan melakukan penelitian literatur tentang topik penelitian, seperti buku, jurnal, jurnal, dan internet. Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis dengan menggunakan metode analisis kualitatif deskriptif (Komariah & Satori, 2011).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kabupaten Bintan berperan penting dalam pengawasan hasil perjanjian kerja atau kontrak kerja yang di buat. Fungsi tenaga kerja adalah memastikan bahwa perjanjian kerja antara pekerja dan pemberi kerja mematuhi persyaratan hukum atau yang telah ditetapkan oleh undang-undang. Hukum perdata yang menyatakan bahwa kontrak kerja yang dibuat harus memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha, dan kontrak yang sah harus mempunyai empat syarat persetujuan kedua belah pihak. Harus memenuhi ketentuan Pasal 1320. Disnaker Kab. Bintan juga bertugas untuk mencatatkan perjanjian kerja yang dibuat ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

PT. Sumber Izumi Mas Perkasa Bintan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan air minum dalam kemasan (AMDK) dengan merek SANFORD PT. Sumber Izumi Mas Perkasa didirikan oleh Izumi Group pada tahun 2011 di Pulau Batam dan Bintan.

Sanford telah terkenal dengan kualitasnya dan menjadi air minum yang dicari oleh warga lokal maupun orang asing yang tinggal di Provinsi Kepulauan Riau. Sanford terkenal dengan kualitasnya sehingga menjadi air minum yang populer bagi penduduk lokal dan asing di Kepulauan Riau (Sf, 2023).

Manager PT. Sumber Izumi Mas Perkasa Bintang mengatakan bahwasannya PT tersebut 90% memperkejakan masyarakat setempat. PT sumber Mas perkasa bintang ini berbeda dengan PT lain adalah PT ini kuat dengan sistem kekeluargaan.

Berdasarkan UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003, terdapat berbagai jenis kontrak kerja. Jenis-jenis kontrak kerja adalah (Michael, 2023):

1. Kontrak Kerja Sementara Tertentu (PKWT): Kontrak ini mempunyai jangka waktu tertentu dan harus dibuat secara tertulis. PKWT sekurang-kurangnya memuat keterangan seperti nama pekerja, alamat perusahaan, jenis perusahaan, nama, jenis kelamin, umur dan alamat, jabatan atau jenis pekerjaan, tempat kerja, jumlah dan jenis pembayaran upah, hak dan kewajiban pekerja; harus disertakan.
2. Perjanjian Kerja Tetap (PKWTT): Perjanjian ini tidak mempunyai jangka waktu tertentu dan dapat dibuat secara lisan. PKWTT paling sedikit memuat informasi seperti nama, alamat perusahaan, jenis perusahaan, nama pekerja, jenis kelamin, umur dan alamat, jabatan atau jenis pekerjaan, tempat kerja, jumlah dan cara pembayaran upah, kondisi kerja, dan tanggal mulai bekerja. Tanggal dan masa berlaku kontrak kerja, tempat dan tanggal penutupan.
3. Kontrak kerja paruh waktu: Kontrak dengan jam kerja lebih pendek dibandingkan kontrak kerja harian. Umumnya jam kerja karyawan paruh waktu kurang dari 7 jam per hari. Kontrak kerja harus memuat kondisi kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Menurut Pasal 52(1) UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003, perjanjian bersama didasarkan pada kesepakatan para pihak, kesanggupan atau wewenang untuk melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan adanya pekerjaan yang diperjanjikan. Ini menetapkan bahwa perjanjian harus diselesaikan. Tidak bertentangan dengan ketertiban dan kesusilaan masyarakat, peraturan perundang-undangan yang berlaku. (Michael, 2023)

Bidang Hubungan Industrial Dinas Tenaga kerja Kabupaten Bintang mengatakan menangani jika terjadi pelanggaran perjanjian kerja tetap dengan beberapa tahap yaitu tahap pengaduan, panggilan kepada perusahaan dan karyawan, dan melakukan klarifikasi dan dilanjutkan mediasi. Didalam mediasi pihak disnaker kab. Bintang tidak mencari siapa yang salah hanya saja mencari solusi dan menyarankan keberlanjutan pekerja apakah masih ingin

bekerja di perusahaan tersebut atau tidak. Upaya Disnaker Bintan untuk melindungi pekerja atas pelanggaran perjanjian kontrak kerja dengan cara bersosialisasi atau pembinaan terhadap perusahaan.

Perjanjian kontrak kerja diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Menurut undang-undang, kontrak kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja, yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Pasal 54 UU 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa suatu kontrak kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya harus memuat nama perusahaan, alamat, jenis perusahaan, nama, jenis kelamin, umur dan alamat, jabatan atau pekerjaan pekerja. Selain itu, karena adanya perubahan UU Cipta Kerja, kontrak kerja tertulis harus menggunakan aksara Indonesia dan Latin, dan apabila ditulis dalam bahasa asing harus disertai terjemahan ke dalam bahasa Indonesia. Apabila terjadi perselisihan atau pekerja tidak memperoleh hak-hak yang disepakati dalam kontrak kerja, maka pekerja dapat memperjuangkan haknya melalui Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) (Gajimu.com, 2023) dan dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bintan sendiri hanya memfasilitasi lampiran laporan yang dibuat dan sebatas melakukan mediasi kedua belah pihak yang bersangkutan.

Ada tiga unsur utama yang harus diperhatikan dalam kontrak kerja yaitu pekerjaan atau tugas, upah, instruksi atau batasan karyawan yang berlaku selama hubungan kerja. Suatu kontrak kerja dibuat berdasarkan kesepakatan para pihak, kesanggupan atau keterampilan melakukan perbuatan hukum, ada tidaknya pekerjaan yang diperjanjikan, permulaan dan lamanya kontrak kerja, tempat dan tanggal penutupannya. Isi kontrak kerja dan tanda tangan para pihak dalam kontrak kerja (Indonesia, 2023).

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja di Indonesia dikenal dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang ini memuat beberapa poin penting yang menjadi pedoman perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yaitu :

1. Perencanaan sumber daya manusia dikembangkan berdasarkan informasi sumber daya manusia yang meliputi antara lain jumlah penduduk dan angkatan kerja, kesempatan kerja dan lapangan pekerjaan.
2. Pelayanan ketenagakerjaan adalah kegiatan yang menghubungkan pekerja melalui penyediaan lapangan kerja sehingga mereka dapat menemukan pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan keterampilannya, serta memenuhi kebutuhan pekerja melalui pengenalan pekerja.
3. Tenaga Kerja Asing adalah orang asing yang memegang visa dengan tujuan bekerja di wilayah Indonesia.

4. Pemutusan hubungan kerja adalah berakhirnya hubungan kerja karena sebab-sebab tertentu, yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.
5. Anak adalah seseorang yang berusia di bawah 18 tahun .
6. siang hari adalah waktu antara pukul 06.00 sampai pukul 18.00
7. Seminggu adalah waktu selama 7(tujuh) Hari.

UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 juga mengatur bahwa hukuman berupa penjara, kurungan, dan/atau denda tidak membebaskan pengusaha dari kewajiban membayar tuntutan dan/atau ganti rugi kepada pekerja atau pekerja/buruh.

Perlindungan hukum terhadap pelanggaran kontrak kerja di Indonesia diatur dalam UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003. Undang-undang ini melindungi hak-hak pekerja, termasuk hak atas upah yang adil, hak berorganisasi dan berkumpul, serta hak atas keselamatan, keamanan, dan kesehatan. Perlindungan hukum preventif diberikan kepada subyek hukum yang menyatakan pendapatnya atau menggugat suatu perintah yang belum diratifikasi, sedangkan perlindungan hukum represif diberikan apabila terjadi perselisihan atau pelanggaran. Perlindungan hukum juga mencakup perjanjian pemutusan hubungan kerja dan pengawasan ketenagakerjaan untuk melindungi pekerja dari pelanggaran kontrak kerja. Undang-undang ini juga mengatur hak-hak pekerja dalam hubungan kerja, seperti hak atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, hak berorganisasi dan berserikat. Perlindungan hukum terhadap pelanggaran kontrak kerja di Indonesia diatur secara komprehensif dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 (Ramadhani et al., 2020).

Di tahun 2023 sendiri berdasarkan pernyataan dari kepala bidang hubungan industrial mengenai laporan kasus pelanggaran kontrak kerja sudah mencapai ribuan laporan diterima di aplikasi SILANCAR yang dibuat Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bintan. Harapan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bintan untuk pencegahan terjadinya pelanggaran perjanjian kontrak kerja dimasa akan datang yaitu perusahaan dan pekerja wajib menaati peraturan maupun perjanjian kerja yang dibuat berdasarkan hasil pengawasan isi perjanjian kerja yang dibuat dari Dinas Tenaga Kerja. Jika salah satu tidak menaati aturan maka pelanggaran akan terus terjadi. Kenyataannya tidak hanya perusahaan yang melakukan pelanggaran namu juga, dari pekerja itu sendiri yang banyak melakukan pelanggaran atas perjanjian kerja.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Perlindungan hukum terhadap pekerja terhadap pelanggaran kontrak kerja melalui jasa ketenagakerjaan merupakan upaya untuk melindungi hak pekerja terhadap tindakan sewenang-wenang pengusaha. Berikut beberapa poin penting terkait perlindungan hukum terhadap pekerja :

1. Perlindungan hukum: Perlindungan hukum merupakan upaya hukum yang dilakukan aparat penegak hukum secara melawan hukum untuk menciptakan keadaan aman dari segala ancaman atau hambatan yang ditimbulkan oleh seseorang.
2. Hak Karyawan: Hak karyawan meliputi hak atas perlindungan, keselamatan dan kesehatan. Perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja harus ditingkatkan dalam jangka waktu sah nya kontrak kerja yang telah ditetapkan secara hukum untuk memastikan bahwa pekerja tidak dirugikan oleh pengusaha dan perusahaan
3. Ketentuan Perlindungan: Ketentuan perlindungan hukum mematuhi peraturan hukum seperti pasal 1601, ruang untuk perbaikan. KUH Perdata, termasuk penjelasan mengenai perlindungan hukum dan hak asasi pekerja kontrak.
4. Perlindungan dalam perjanjian bersama: Perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak ditingkatkan sesuai dengan ketentuan hukum, seperti Pasal 91 UU No.13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa upah seorang pekerja tidak boleh kurang dari upah kontrak lainnya .
5. Perlindungan di luar kontrak kerja: Selain itu, perlindungan hukum terhadap pekerja di luar kontrak kerja, misalnya dalam kasus hubungan kerja waktu tetap atau pekerja harian, juga harus ditingkatkan.

Dalam hal ini, penting bagi pemerintah dan pengusaha untuk memastikan perlindungan hukum terhadap pekerja dan mencegah pelanggaran dan perselisihan terhadap mereka. Perlindungan hukum bagi pekerja dalam konteks pelanggaran perjanjian kontrak kerja di PT Sumber Izumi Mas Perkasa Bintan Ditemukan bahwa Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bintan memiliki peran penting dalam menangani kontrak kerja, tetapi muncul tantangan terkait efektivitas perlindungan hukum. Meskipun PT tersebut mempekerjakan sebagian besar masyarakat setempat dan menciptakan suasana kekeluargaan, perlindungan hukum terhadap pelanggaran kontrak perlu diperkuat. Rekomendasi meliputi perbaikan regulasi, peningkatan kesadaran pekerja, dan peningkatan peran Dinas Tenaga Kerja untuk menjamin keadilan dalam hubungan kerja di Kabupaten Bintan.

## DAFTAR REFERENSI

- Charda S, U. (2015). Karakteristik Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja. *Jurnal Wawasan Hukum*, 2 vol 32, no. 2.
- Dewata, M., & Achmad, Y. (2015). *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Gajimu.com. (2023). *Ketentuan Seputar Perjanjian Kerja*. Gajimu.com.
- Ibrahim, Z. (2013). Eksistensi Hukum Pengupahan yang Layak Berdasarkan Keadilan Substantif. *Jurnal Dinamika Hukum*.
- Indonesia, B. (2023). *Jenis-jenis Kontrak Kerja Karyawan yang Perlu Diketahui*.
- Komariah, A., & Satori, D. (2011). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Lalu, H. (2003). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Maimun. (2007). *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Michael, D. han. (2023). *Perhatikan Ini Sebelum Tanda Tangan Kontrak Kerja*. Hukum Online.com.
- Muhdar, H. (2015). Potret Ketenagakerjaan, Pengangguran, dan Kemiskinan di Indonesia : Masalah dan Solusi. *Jurnal Al-buhuts*, 65.
- Muin, F. (2015). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia (Tinjauan Terhadap UU Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia). *Jurnal Cita Hukum*.
- Nurchahyo, N. (2021). Perlindungan hukum tenaga kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan di Indonesia. *Jurnal Cakrawala Hukum*.
- Ramadhani, C., Nursalim, P., & Suryono, L. J. (2020). *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Pada Perjanjian Kerja Outsourcing*. 2(2019), 47–62.
- Saputra, I. E., & Sarnawa, B. (2022). Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Perlindungan terhadap Hak-Hak Atas Upah Pekerja.
- Sarnawa, B., & Erwini I, J. (2010). *Hukum Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Laboratorium Ilmu Hukum. Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Sarwono, J. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Setiawan, N. (2008). Struktur Ketenagakerjaan dan Partisipasi Angkatan Kerja di Pedesaan Indonesia: Analisis Hasil Sakernas 2006. *Jurnal Kependudukan Padjajaran*.
- Sf. (2023). *Tentang kami*. <https://sanfordmineralwater.com/tentang-kami/>
- Simanjuntak, P. J. (2009). *Manajemen Hubungan Industrial*. Jakarta: Jalan Permata Aksara.
- Soedarjadi. (2009). *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia.
- Soejito, I. (2012). *Pengawasan Terhadap Peraturan Peraturan Daerah dan Keputusan Kepala Daerah*. Bogor: Pustaka Quantum.
- Soepomo, I. (2016). *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Djambatan.
- Sutedi, A. (2009). *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Syarif, H. S. (2001). *Sistem Pengawasan Manajemen*. Bogor: Pustaka Quantum.

Tutik, T. T. (2006). *Pokok-pokok Hukum Tata Negara*. Jakarta: Prestasi Pustaka.

Zarkasi, A. (2011). Pengawasan Terhadap Peraturan Daerah . *Jurnal Ilmu Hukum*, 56.

### **Undang-Undang**

Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan