

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA DALAM
PERJANJIAN KERJAWAKTU TERTENTU
KETENAGAKERJAAN DI PT INDAH
KIAT *PULP AND PAPER*
PERAWANG**

SKRIPSI

**Diajukan dalam rangka Penulisan Skripsi di Fakultas Hukum
Universitas Lancang Kuning**



Disusun Oleh:

**NAMA : HELMI JUNAIDI
NIM : 2074201252**

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LANCANG KUNING
PEKANBARU
2024**

PANTUN ATAU SYAIR MELAYU

Jbu ke pasar membeli tomat

Tidak lupa membeli ikan

Jika ilmu sudah didapat

Jangan lupa diamalkan

Sekolah Resi disebelah kontrakan

Kontrakan disewa punya pak Raggi

Alhamdulillah skripsi bisa diselesaikan

Berbekal doa dan semangat yang tinggi

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LANCANG KUNING



TANDA PERSETUJUAN

NAMA : HELMI JUNAIDI
NIM : 2074201252
JUDUL SKRIPSI : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA
DALAM PERJANJIAN KERJAWAKTU TERTENTU
KETENAGAKERJAAN DI PT INDAH KIAT PULP
AND PAPER PERAWANG

DITERIMA DAN DISETUJUI UNTUK
DIPERTAHANKAN DALAM UJIAN SKRIPSI

DOSEN PEMBIMBING I

(Dr. H. Iriansyah, S.H., M.H)

DOSEN PEMBIMBING II

(Cisilia Maiyori, S.H., M.H)



Mengetahui
Dekan

(Dr. Fahmi, S.H., M.H.)



UNIVERSITAS LANCANG KUNING FAKULTAS HUKUM

Status Terakreditasi A : BAN-PT No. 920/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/S/III/2023
Jl. Yos Sudarso KM. 8 Rumbai Telp. 0812 8390 3955
Website: <https://fh.unilak.ac.id>, email: hukum@fhunilak.ac.id
PEKANBARU

**DITERIMA OLEH TIM UJIAN SKRIPSI
FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS LANCANG KUNING UNTUK
DIUJI DAN DIPERTAHANKAN SEBAGAI SALAH SATU SYARAT
GUNA MEMPEROLEH GELAR SARJANA HUKUM**

NAMA : **HELMI JUNAIDI**
NPM : **2074201252**
FAKULTAS/PROG. STUDI : **HUKUM / ILMU HUKUM**
JUDUL SKRIPSI : **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA
DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU
KETENAGAKERJAAN DI PT INDAH KIAT PULP
AND PAPER PERAWANG.**
TANGGAL LULUS : **06 JULI 2024**

PANITIA

KETUA

Dr. H. IRIANSYAH, S.H., M.H.

SEKRETARIS

CISILIA MAYORI, S.H., M.H.

ANGGOTA

REZMIA FEBRINA, S.H., M.H.



UNIVERSITAS LANCANG KUNING

FAKULTAS HUKUM

Status Terakreditasi A : BAN-PT No. 920/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/S/III/2023
Jl. Yos Sudarso KM. 8 Rumbai Telp. 0812 8390 3955
Website: <https://fh.unilak.ac.id>, email: hukum@fhunilak.ac.id
PEKANBARU

Perihal : Cara Penilaian

NAMA : HELMI JUNAIDI
NPM : 2074201252
FAK/PROG.STUDI : HUKUM / ILMU HUKUM

NO	ANGKA PRESTASI KOMPONEN 10 S/D 100	BOBOT
1		5
2		5
3		5
4		4
5		3
Jumlah		22

■ Nilai Prestasi Kumulatif Akhir Sbb :

$$(N1 \times 5) + (N2 \times 5) + (N4 \times 4) + (N5 \times 3)$$

22

Nilai Prestasi Akhir Adalah Sbb :

- 80 – 100 **85** : A **LD**
- 70 – 79,99 : B
- 60 – 69,99 : C
- 50 – 59,99 : D

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **HELMI JUNAIDI**
NPM : **2074201252**
Program Studi : **Ilmu Hukum (S1)**

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa Skripsi yang saya tulis ini dengan judul, **"PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA DALAM PERJANJIAN KERJAWAKTU TERTENTU KETENAGAKERJAAN DI PT INDAH KIAT PULP AND PAPER PERAWANG "**. Adalah benar karya asli saya sendiri dan bukan merupakan jiplakan, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Adapun pemikiran-pemikiran dan pandangan-pandangan akademis yang bersamaan dengan tulisan ini, sepanjang sumber dan atau penyebutannya jelas, lebih merupakan data dan atau fakta pendukung atas Skripsi ini.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan Skripsi saya adalah hasil plagiat atau karya orang lain maka saya bersedia menerima sanksi akademis atas perbuatan tersebut sesuai ketentuan yang berlaku.

Pekanbaru, Juli 2024



HELMI JUNAIDI
2074201252

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur yang tidak terhingga penulis ucapkan kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala, karena berkat rahmat dan karuniaNya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA DALAM PERJANJIAN KERJAWAKTU TERTENTU KETENAGAKERJAAN DI PT INDAH KIAT *PULP AND PAPER* PERAWANG.”**

Begitu banyak tantangan yang penulis hadapi dalam penelitian ini, namun hal tersebut penulis jadikan suatu motivasi diri untuk dapat berbuat lebih baik lagi. Dalam penelitian ini penulis banyak menerima bantuan, bimbingan, saran-saran, serta dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan dan mengucapkan terima kasih yang tiada terhingga kepada :

1. Bapak Dr. Junaidi, S.S., M.Hum selaku Rektor Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.
2. Bapak Dr. Fahmi, S.H., M.H selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.
3. Bapak Muhammad Azani S.Th.I., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.
4. Ibu Yetti S.H., M.Hum., Ph.D selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.
5. Bapak Irfansyah S.Pi., S.H., M.H selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.
6. Bapak Dr. Suhendro, S.H., M.Hum. selaku Ketua Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.
7. Bapak Dr. H. Iriansyah, S.H., M.H selaku Dosen Pembimbing I yang

telah meluangkan waktu untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

8. Ibu Cisilia Maiyori, S.H., M.H selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Lancang Kuning yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan yang bermanfaat kepada penulis.
10. Bapak dan Ibu Karyawan Tata Usaha Fakultas Hukum yang telah memberikan pelayanan yang baik selama penulis kuliah di Universitas Lancang Kuning.
11. Terkhusus Orang tua tercinta, serta Istri dan Anak tercinta yang selalu mendoakan dan memberi semangat dalam proses penyelesaian skripsi ini.
12. Teman Seangkatan yang sama sama berjuang untuk menyelesaikan perkuliahan ini.
13. Industrial Relation Head HRD PT Indah Kiat *Pulp and Paper* Perawang yang telah memberikan izin penelitian.
14. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dan memotivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan masih jauh dari kesempurnaan karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan penulis yang miliki. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, penulis mengharapkan saran dan kritik yang sifatnya

membangun demi perbaikan skripsi ini. Semoga hasil penelitian dari skripsi ini dapat bermanfaat dan berguna dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang hukum.

Pekanbaru, 28 Februari 2024

Penulis

HELMY JUNAIDI

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL

PANTUN ATAU SYAIR MELAYU..... ii

TANDA PERSETUJUANError! Bookmark not defined.

KATA PENGANTAR..... iv

DAFTAR ISI..... x

DAFTAR TABEL..... xii

DAFTAR GAMBAR..... xiii

BAB I PENDAHULUAN..... 1

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Rumusan Masalah..... 8

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian..... 9

D. Kerangka Teori 10

E. Metode Penelitian 14

BAB II TINJAUAN UMUM LOKASI PENELITIAN 19

A. Sejarah Kabupaten Siak..... 19

B. Geografis dan Demografis Kabupaten Siak 23

C. Sejarah Berdirinya PT Indah Kiat *Pulp and Paper* Perawang 28

D. Visi dan Misi PT Indah Kiat *Pulp and Paper* Perawang..... 32

E. Struktur Organisasi Bagian *Technical Paper* PT Indah Kiat *Pulp and Paper*
Perawang 33

F. Uraian Tugas Bagian *Technical Paper* PT Indah Kiat *Pulp and Paper*
Perawang 33

BAB III TINJAUAN UMUM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU

UNDANG - UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 BAB IV

KETENAGAKERJAAN..... 35

A. Tenaga Kerja..... 35

B. Perjanjian Kerja 40

C. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu..... 50

BAB IV PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA DALAM

PERJANJIAN KERJAWAKTU TERTENTU KETENAGAKERJAAN DI

PT INDAH KIAT PULP AND PAPER

PERAWANG.....64

A. Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Ketenagakerjaan Di PT. Indah Kiat *Pulp and Paper* Perawang 62

B. Hambatan Dalam Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Ketenagakerjaan Di PT. Indah Kiat *Pulp and Paper* Perawang 85

C. Upaya Dalam Mengatasi Hambatan Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Ketenagakerjaan Di PT. Indah Kiat *Pulp and Paper* Perawang..... 88

BAB V PENUTUP 93

A. Kesimpulan..... 93

B. Saran 94

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Populasi dan Sampel	14
-------------------------------------	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Peta Wilayah Administrasi Kabupaten Siak.....	23
Gambar II. 2 Struktur Organisasi Bagian Technical Paper PT Indah Kiat <i>Pulp and Paper</i>	31

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor utama dalam sebuah perusahaan guna memajukan perekonomian negara, dimana tenaga kerja yang menjadi penggerak roda perusahaan. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan tenaga kerja ialah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhannya sendiri maupun untuk masyarakat dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Mengingat pentingnya keberadaan tenaga kerja bagi kemajuan ekonomi, maka sudah sepantasnya negara memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja.

Perlindungan hukum tenaga kerja merupakan kewajiban dari pemerintah sebagai pengendali kekuasaan, khususnya di sektor ketenagakerjaan. Bentuk perlindungan hukum tenaga kerja di kategorikan dalam 3 (tiga) jenis, yaitu:¹

1. Perlindungan Teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan perlindungan pekerjaan untuk mencegah terjadinya kecelakaan yang ditimbulkan oleh pesawat atau alat kerja atau oleh bahan yang diproses atau dikerjakan diperusahaan. Perlindungan ini disebut Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).
2. Perlindungan Sosial, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan kemasyarakatan yang bertujuan agar pekerja dapat menikmati dan

¹ Muhammad Wildan, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan", Jurnal Hukum Khaira Ummah, XII, 4 (Desember, 2017), hlm. 834.

mengembangkan kehidupannya sebagai manusia pada umumnya, anggota masyarakat dan sebagai kesehatan kerja.

3. Perlindungan Ekonomis, yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan upaya untuk memberikan penghasilan yang cukup kepada pekerja guna memenuhi kebutuhan sehari-hari pekerja dan keluarganya, termasuk ketika pekerja tersebut tidak dapat bekerja karena hal-hal diluar kehendaknya.

Kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja menciptakan suatu hubungan kerja. Terciptanya hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja menimbulkan perjanjian yang telah dibuat dan disepakati oleh masing-masing pihak untuk mendapatkan haknya. Perjanjian kerja adalah perjanjian yang muncul sebagai hasil dari kesepakatan antara pengusaha dan pekerja yang didalamnya terdapat ikatan kerja yang mengikat para pihak yang bersepakat. Keterikatan para pihak dalam perjanjian, akan mengakibatkan adanya kewajiban antara para pihak untuk melaksanakan perjanjian, karena perjanjian tersebut telah berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya.² Ada dua jenis perjanjian kerja dalam hukum ketenagakerjaan, yaitu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau dikenal dengan pekerja kontrak dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) atau yang lebih dikenal dengan pekerja tetap.

Berdasarkan Pasal 1 ayat 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 100/MEN/IV/2004 tentang Pelaksanaan Ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan perjanjian kerja yang bersifat tetap. Sedangkan perjanjian kerja waktu tertentu

² I Made Udiana, *Rekonstruksi Pengaturan Penyelesaian Sengketa Penanaman Modal Asing*, (Denpasar: Udayana University Press, 2011), hlm. 10.

(PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. PKWT mempunyai jangka waktu yang dibatasi oleh suatu dasar khusus dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100/MEN/IV/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, disebutkan bahwa PKWT didasarkan atas jangka waktu tertentu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Dengan demikian terdapat perjanjian kerja yang dibatasi oleh waktu sebagaimana yang dikenal dengan istilah kerja kontrak. Ada pula pembatasan waktu kerja karena jenis pekerjaan yang bersifat musiman, sehingga ketika pekerjaan selesai maka kontrak kerja juga dianggap selesai, misalnya pekerjaan borongan.³

Di Indonesia banyak perusahaan atau pihak pemberi kerja yang menggunakan sistem kontrak atau perjanjian kerja waktu tertentu. PKWT biasa digunakan pada masa awal bekerja sebagai masa percobaan pekerja. PKWT banyak digunakan oleh perusahaan karena dianggap menguntungkan bagi pengusaha dengan menerapkan ketentuan waktu maksimal dalam PKWT sebagaimana yang tercantum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan sehingga apabila masa kerja berakhir dan pengusaha tidak melanjutkan hubungan kerja lagi maka pengusaha tidak memiliki kewajiban memberikan pesangon maupun hak-hak lainnya sebagaimana pekerja waktu tidak tertentu apabila hubungan kerja telah

³ R. Joni Bambang, Hukum Ketenagakerjaan, Bandung: Pustaka Setia, 2013, hlm. 112.

berakhir.⁴ Tiga hal yang membuat perusahaan memberlakukan kontrak karyawan, yakni:

1. Motivasi kerja tinggi (orang Indonesia kalau posisinya terancam akan semangat);
2. Perusahaan tidak perlu memikirkan pesangon;
3. Mengurusnya lebih praktis dan biaya tenaga kerja jauh lebih efisien.⁵

Dampak dari pengaturan PKWT ini menimbulkan kecemasan bagi pekerja waktu tertentu karena mereka tidak tahu bagaimana kepastian nasibnya dalam menjalin hubungan kerja.

Pekerja sebagai warga negara Indonesia memiliki perlindungan dalam hal pekerjaan yang dilindungi konstitusi di Indonesia, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) yang berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, serta dalam Pasal 28D ayat (2) yang berbunyi “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Secara yuridis dijabarkan kembali dalam BAB II Asas, Tujuan dan Ruang Lingkup Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Pasal 3 angka (b) yang menyebutkan bahwa “Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang ini dibentuk dengan tujuan untuk menjamin setiap warga negara memperoleh pekerjaan, serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Hubungan kerja merupakan hubungan antara pengusaha dengan

⁴ Fithriatus Shalilah, “Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Hubungan Kerja Di Indonesia”, Jurnal Selat, Vol. 4, No.1, (Oktober 2016), hlm. 78.

⁵ Doni Judian, Tahukah Anda Tentang Pekerja Tetap, Kontrak, Freelance, Outsourcing, Jakarta: Dunia Cerdas, 2014, hlm. 57.

pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Ketentuan hukum ketenagakerjaan diberlakukan suatu perjanjian yang mendasari adanya hubungan hukum yang melibatkan kedua belah pihak, yaitu pihak pemberi kerja dan pihak yang melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian yang disepakati. Sebagai dasar hubungan hukum yang menjadi pusat dari hukum perburuan adalah perjanjian kerja.⁶ Dengan diadakan perjanjian kerja maka timbul hubungan kerja antara pihak pemberi kerja dengan pihak penerima kerja yang kemudian berlaku ketentuan tentang hukumketenagakerjaan mengenai syarat-syarat kerja, jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, serta pemutusan hubungan kerja.⁷

Salah satu bentuk perjanjian kerja adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Dalam bunyi Pasal 1 angka (10) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 menyebutkan “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/ Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu”. Pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu dapat disebut dengan karyawan kontrak.

Pengaturan terbaru mengenai ketenagakerjaan khususnya mengenai perjanjian kerja waktu tertentu secara garis besar terdapat dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Pengaturan lebih lanjut dijabarkan dalam salah satu peraturan teknis pelaksana

⁶ Iman soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 2003), hlm. 164.

⁷ Aloysius Umiyono dkk, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), hlm. 54.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yaitu Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja. Dalam pengaturan terbaru ada beberapa pengaturan mengenai Perjanjian kerja waktu tertentu yang mengalami perubahan jika dibandingkan dengan pengaturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 BAB IV Ketenagakerjaan Pasal 81 angka 12 tentang perubahan Pasal 56 ayat (2) UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Pengaturan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu ditentukan berdasarkan perjanjian kerja. Selanjutnya, Pasal 59 ayat (1) mengatur bahwa Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu yaitu sebagai berikut pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama, pekerjaan yang bersifat musiman, pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

Praktek perjanjian kerja waktu tertentu terdapat interpretasi yang menyatakan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu dapat dibuat tanpa didasarkan pada jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, sehingga timbul praktek perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha yang

menyimpang dari tujuan pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tersebut.

Hal tersebut diatas menimbulkan keresahan yang dialami pekerja/buruh dalam penerapan perjanjian kerja waktu tertentu ini, khususnya terkait dengan masalah perlindungan hukum yang diterima oleh pekerja/buruh yang terikat kontrak atau perjanjian kerja waktu tertentu tersebut. Dalam hal ini, penerapan perjanjian kerja waktu tertentu masih banyak ditemukan penyimpangan terhadap perlindungan hukum pekerja dan dalam pelaksanaannya tidak semua sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Maka dari itu, dituntut adanya pengaturan perlindungan hukum yang jelas mengenai pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu.³

Kasus penyimpangan yang sering ditemui di PT. Indah Kiat *Pulp and Paper* yaitu mengenai jangka waktu atau masa kerja pekerja kontrak yang di mana telah di atur dalam Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu untuk pekerja kontrak penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama adalah 3 (tiga) tahun, perjanjian kerja untuk waktu tertentu ini di dasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Apabila pengusaha ingin memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.

Dalam kenyataannya banyak yang membuat perjanjian kerja waktu tertentu setiap tiga bulan sekali, enam bulan sekali ataupun setiap satu tahun sekali

dan hal tersebut dilakukan berkali-kali. Belum lagi tindakan pengusaha yang kurang memberikan perlindungan hukum bagi pekerja mengenai hak-haknya, maka jelas perjanjian kerja tersebut menyimpang dari ketentuan perundang-undangan yang berlaku mengenai ketenagakerjaan.

Berdasarkan penelitian awal yaitu wawancara dengan HRD PT. Indah Kiat *Pulp and Paper* Perawang ditemukan bahwa pada tahun 2022 sampai dengan 2024 terdapat 10 persoalan yang berkaitan dengan tenaga kerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Indah Kiat *Pulp and Paper* Perawang, diantaranya banyak terdapat di bagian Technical Paper (*Finishing*).⁸

Berdasarkan dengan uraian-uraian yang telah tersebut diatas, maka penulis berkeinginan melakukan penelitian dan mengkajinya lebih lanjut dalam bentuk skripsi yang berjudul **“Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Ketenagakerjaan di PT Indah Kiat *Pulp and Paper* Perawang”**.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Ketenagakerjaan di PT. Indah Kiat *Pulp and Paper* Perawang?
2. Apakah hambatan dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Ketenagakerjaan di PT. Indah Kiat *Pulp and Paper* Perawang ?

⁸ Hasil wawancara penulis dengan Ibu Irma Sastri Arsih, SH, Selaku Kepala Humas PT Indah Kiat *Pulp and Paper* Kabupaten Siak, Pada hari Rabu, tanggal 17 Januari 2024, Pukul 11. 00. WIB, di PT Indah Kiat *Pulp and Paper* Kabupaten Siak.

3. Bagaimanakah upaya yang dilakukan dalam mengatasi hambatan dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Ketenagakerjaan di PT. Indah Kiat *Pulp and Paper* Perawang ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Ketenagakerjaan di PT. Indah Kiat *Pulp and Paper* Perawang.
- b. Untuk mengetahui hambatan dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Ketenagakerjaan di PT. Indah Kiat *Pulp and Paper* Perawang.
- c. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan dalam mengatasi hambatan dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Ketenagakerjaan di PT. Indah Kiat *Pulp and Paper* Perawang.

2. Kegunaan Penelitian

Sedangkan manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

- a. Bagi peneliti: untuk menambah khasanah pengetahuan bagi peneliti, terkait perlindungan hukum terhadap pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Ketenagakerjaan di PT. Indah Kiat *Pulp and Paper* Perawang. Serta sebagai syarat untuk menyelesaikan pendidikan srata satu di

Fakultas Hukum Universitas Lancang Kuning Pekanbaru dan mendapatkan gelar Sarjana Hukum.

- b. Bagi kalangan akademik: Sebagai sumbangsih hasil pemikiran dan olahan bahan dari peneliti dalam bentuk penulisan skripsi, sehingga dapat dijadikan bahan referensi dan bahan informasi bagi kalangan perguruan tinggi, terkait perlindungan hukum terhadap pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Ketenagakerjaan di PT. Indah Kiat *Pulp and Paper* Perawang. Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan kontribusi dan dasar pemikiran bagi perkembangan hukum tentang sistem peradilan pidana di indonesia, serta dapat bermanfaat bagi masyarakat luas untuk dapat memperluas ilmunya.
- c. Bagi instansi: Sebagai bahan masukan bagi perusahaan setempat, khususnya PT Indah Kiat *Pulp and Paper* Siak terkait perlindungan hukum terhadap pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Ketenagakerjaan.

D. Kerangka Teori

1. Teori Perlindungan Hukum

Memandang hukum dari aspek tujuan yang hendak dicapai oleh hukum itu sendiri, Dalam fungsinya, maka hukum sebagai perlindungan kepentingan manusia, hukum mempunyai tujuan. Hal itu dapat dilihat secara eksplisit dari pengertian hukum. Dalam konsep pengertian lain, hukum memiliki tugas untuk membagi hak dan kewajiban antar perorangan didalam masyarakat, membagi

wewenang dan mengatur cara memecahkan masalah hukum serta memelihara kepastian hukum.⁹

Kepastian hukum tersebut dikemudian hari diharapkan dapat memberikan perlindungan hukum pada obyek hukum itu sendiri. Perlindungan hukum didefinisikan sebagai perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak - hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan/ merupakan kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya.¹⁰

Doktrin mengenai perlindungan hukum bermunculan. Menurut Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum adalah: “Memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu di berikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak - hak yang diberikan oleh hukum.”¹¹ Doktrin mengenai perlindungan hukum juga dikemukakan oleh C.S.T Kansil. Menurut C.S.T. Kansil, 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”.¹²

Hukum selalu berkaitan dengan kekuasaan. Terkait dengan perlindungan hukum, maka dinyatakan bahwa Kekuasaan terdiri dari dua yaitu kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Kemudian dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi

⁹ Sudikno Mertokusumo, Mengenal Hukum (Suatu Pengantar), (Yogyakarta: Liberty, 1998), hlm. 71.

¹⁰ Philipus M Hadjon, Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Indonesia, (Surabaya: Bina Ilmu, 1983), hlm. 38.

¹¹ Satjipto Rahardjo, Ilmu Hukum, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014), hlm. 165.

¹² C.S.T. Kansil, Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia, (Jakarta: Balai Pustaka, 1989), hlm. 102.

si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha. Jadi, dapat dikatakan perlindungan hukum dapat dinilai dari aspek pemerintahan dan aspek kekuasaan ekonomi.¹³

Dalam kajian hukum serupa disebutkan bahwa Philipus M. Hadjon menyatakan bahwa terdapat dua macam perlindungan bagi rakyat dari perbuatan pemerintah yang melanggar hukum yaitu perlindungan preventif dan perlindungan hukum represif.¹⁴ Terhadap eksistensi perlindungan hukum preventif, Perlindungan hukum preventif kepada rakyat diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan (inspraak) atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif.¹⁵ Sedangkan Perlindungan hukum represif merupakan sebuah bentuk perlindungan hukum dengan cara menggugat atau mempermasalahkan atau memperkarakan pemerintah ke pengadilan (sebagai bagian dari kekuasaan kehakiman/ yudikatif).¹⁶

Hal tersebut dapat diartikan bahwa perlindungan hukum yang preventif bertujuan/ bersifat untuk mencegah terjadinya sengketa, sedangkan sebaliknya perlindungan yang represif bertujuan/ bersifat untuk menyelesaikan sengketa.

2. Teori Efektifitas Hukum

Secara terminologis, Efektivitas mempunyai arti yaitu pengaruh keberhasilan atau kemandirian. Dimana Keefektifan dari sebuah hukum yang telah dibuat tidak dapat dilepaskan dari karakteristik serta dari objek sasaran yang

¹³ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 10.

¹⁴ Hari Sugiharto dan Bagus Oktafian Abrianto, *Perlindungan Hukum Non Yudisial Terhadap Perbuatan Hukum Publik Oleh Pemerintah*, *Jurnal Yuridika*, Volume 33, Nomor 1, Januari 2018, hlm. 44.

¹⁵ Philipus M Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia Sebuah Studi tentang Prinsip - Prinsipnya, Penanganannya Oleh Pengadilan Dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi*, (Surabaya: Bina Ilmu, 2007), hlm. 2.

¹⁶ Harjono, *Konstitusi Sebagai Rumah Bangsa*, (Jakarta: Sekretariat dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, 2008), hlm. 386-387.

dipergunakan.¹⁷ Efektivitas adalah keadaan atau kemampuan kerja yang dilaksanakan oleh manusia untuk memberikan kegunaan/manfaat yang diharapkan.¹⁸ Sedangkan menurut Komaruddin: “efektifitas adalah suatu keadaan dimana keadaan tersebut dapat menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan dari manajemen yang telah diterapkan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu sebelum pekerjaan itu dilaksanakan.”¹⁹

Efektivitas dalam kajian ilmu hukum dikenal dengan sebutan efektivitas hukum. Dimana tingkat keberhasilan penegakan hukum merupakan bentuk dari tingkat efektivitas hukum itu sendiri. Ketika kita ingin mengetahui tingkat efektivitas dari hukum, maka kita pertama-tama harus dapat mengukur sejauh mana aturan hukum itu ditaati atau tidak ditaati.²⁰ Tentang efektivitas hukum, Anthony Allot berpendapat bahwa Hukum yang efektif adalah jika tujuan keberadaan dan penerapan hukum tersebut menunjukkan kenyataan dapat mencegah perbuatan - perbuatan yang tidak diinginkan dapat menghilangkan kekacauan dalam masyarakat.²¹

Pada umumnya faktor yang banyak mempengaruhi efektivitas suatu hukum/perundang – undangan dalam pelaksanaannya secara konkret adalah profesional dan optimal pelaksanaan peran, wewenang dan fungsi dari para penegak hukum, baik di dalam menjelaskan tugas yang dibebankan terhadap diri mereka maupun

¹⁷ Barda Nawawi Arief, *Kapita Selekta Hukum Pidana*, (Bandung: Citra Aditya, 2013), hlm. 67

¹⁸ Azhar Kasim, *Pengukuran Efektifitas Dalam Organisasi*, (Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2000), hlm. 23.

¹⁹ *Ibid.*

²⁰ Achmad Ali, *Menguak Teori Hukum dan Teori Peradilan Vol.1*, (Jakarta: Kencana, 2010), hlm. 375.

²¹ Salim HS dan Erlies Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Disertasi dan Tesis*, (Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2018), hlm. 303.

dalam menegakkan perundang-undangan tersebut. Secara teoritis, efektivitas hukum dipengaruhi oleh beberapa faktor - faktor yaitu:²²

1. Faktor hukumnya sendiri
2. Faktor penegak hukum, yakni pihak-pihak yang membentuk maupun menerapkan hukum
3. Faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum.
4. Faktor masyarakat, yakni lingkungan di mana hukum tersebut berlaku atau diterapkan
5. Faktor kebudayaan, yakni hasil karya, cipta, dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia di dalam pergaulan hidup.

E. Metode Penelitian

Untuk melaksanakan penelitian secara benar dan terarah diperlukan suatu metode sehingga hasil penelitian dapat digunakan untuk menjawab hasil dari masalah yang ada dan menganalisis pokok permasalahan.

1. Jenis penelitian

Penelitian hukum yang dilakukan adalah penelitian hukum sosiologis, yang membahas pengaruh berlakunya hukum positif terhadap kehidupan masyarakat dalam hal ini mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Ketenagakerjaan di PT. Indah Kiat *Pulp and Paper* Perawang. Selain itu Soerjono Soekanto juga menambahkan bahwa dalam penelitian hukum sosiologis dapat berupa penelitian yang hendak melihat korelasi antara hukum dengan masyarakat dengan demikian diharapkan mampu mengungkap

²² Soerjono Soekanto, Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2014), hlm.8.

efektifitas berlakunya hukum dalam masyarakat dan mengidentifikasi hukum yang tidak tertulis yang berlaku pada masyarakat.²³

2. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana penelitian tersebut yang akan dilakukan. dalam penelitian skripsi ini penulis memilih lokasi penelitian pada PT. Indah Kiat *Pulp and Paper* yang beralamat di Jalan M. Yamin Km. 5 Perawang, Kabupaten Siak, Provinsi Riau dengan narasumber – narasumber yang relevan dengan penelitian ini, sesuai dengan latar belakang penulisan yang dibutuhkan sebagai sumber data primer.

3. Populasi dan sampel

a. Populasi

Populasi merupakan sekumpulan objek yang hendak diteliti. Setelah lokasi penelitian ditentukan, peneliti harus menetapkan populasi penelitiannya. Pada tahap ini seorang peneliti diharapkan mampu mengidentifikasi populasi yang ada. Isi populasi adalah unsur-unsur yang ada kaitannya dengan penelitian dan yang akan menjadi objek penelitiannya. Maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Humas PT Indah Kiat *Pulp and Paper* Perawang sebanyak 1 (satu) orang.
- 2) Kepala Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Siak sebanyak 1 (satu) orang.

²³ Pedoman Penulisan Skripsi Fakultas Hukum Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.

- 3) Karyawan PT Indah Kiat *Pulp and Paper* Perawang Bagian Produksi sebanyak 100 (seratus lima puluh) orang.
- 4) Ketua Serikat Pekerja di Indah Kiat *Pulp and Paper* Perawang sebanyak 4 (empat) orang.

b. Sampel

Dari Populasi yang telah teridentifikasi, saatnya bagi peneliti untuk menetapkan sampelnya. Sampel merupakan bagian dari populasi yang akan dijadikan objek penelitian. Dari sampel inilah data primernya nantinya akan diperoleh. Arti pentingnya penetapan sampel adalah untuk memudahkan peneliti dalam mengungkap dan menemukan data dalam penelitian. Ada pun yang menjadi sampel dalam penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Humas PT Indah Kiat *Pulp and Paper* Perawang sebanyak 1 (satu) orang ditetapkan dengan metode sensus.
- 2) Kepala Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Siak sebanyak 1 (satu) orang ditetapkan dengan metode sensus.
- 3) Karyawan PT Indah Kiat *Pulp and Paper* Perawang bagian produksi sebanyak 5 (lima) orang ditetapkan dengan metode random.
- 4) Ketua Serikat Pekerja di PT Indah Kiat *Pulp and Paper* Perawang sebanyak 1 (satu) orang ditetapkan dengan metode random.

Tabel I. 1
Populasi dan Sampel

No	Populasi	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel	Persentase (%)
1	Humas PT Indah Kiat <i>Pulp and Paper</i> Perawang	1 orang	1 orang	100
2	Kepala Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Siak	1 orang	1 orang	100
3	Karyawan PT Indah Kiat <i>Pulp and Paper</i> Perawang	100 orang	5 orang	5
4	Ketua Serikat Pekerja di Indah Kiat <i>Pulp and Paper</i> Perawang	4 orang	1 orang	25

Sumber : data primer tahun 2023.

4. Sumber data

Sumber data penelitian ini dapat dibedakan atas 3 macam, yaitu :

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh dari lapangan secara langsung yang sesuai dengan permasalahan melalui responden yang sudah penulis tetapkan.
- b. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari literatur-literatur kepustakaan yang bersifat mendukung data primer. Data ini diperoleh melalui kepustakaan yang bersifat mendukung data primer, yang mana juga berkaitan erat dengan penelitian.
- c. Data tertier, yaitu data yang diperoleh melalui kamus dan sejenisnya yang berfungsi untuk mendukung data primer dan sekunder.

5. Teknik pengumpulan data

Untuk memperoleh data yang dipercayai dan dipertanggungjawabkan sehingga dapat memberikan gambaran permasalahan secara menyeluruh, maka dalam hal ini penulis menggunakan alat pengumpulan data berupa :

- a. Observasi, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara pengamatan langsung terhadap objek penelitian.

- b. Wawancara, wawancara dilakukan oleh penulis adalah wawancara non struktur, karena pertanyaan yang diajukan kepada responden adalah pertanyaan-pertanyaan lepas, sehingga dapat berkembang sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan oleh peneliti.
- c. Kajian Kepustakaan, yaitu peran aktif penulis untuk membaca literatur-literatur kepustakaan yang memiliki kolerasi dengan perlindungan hukum terhadap pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Ketenagakerjaan di PT. Indah Kiat *Pulp and Paper* Perawang yang mana ini berguna untuk mencari data sekunder untuk mendukung data primer.

6. Analisis Data

Dalam penelitian ini data dianalisis secara kualitatif artinya data dianalisis tidak dengan menggunakan statistik atau matematika ataupun yang sejenisnya. Analisis data penelitian ini dilakukan secara kualitatif, maksudnya data yang diperoleh dihubungkan atau dikaitkan dengan peraturan Perundang-Undangan dan pendapat ahli yang menjadi rujukan. Hasil akhir pembahasan penulis menggunakan metode berfikir deduktif, yaitu suatu pernyataan atau dalil yang bersifat umum menjadi suatu pernyataan yang bersifat khusus.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis antara lain:

1. Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja dalam PKWT pada PT Indah Kiat Pulp and Paper Perawang belum berjalan maksimal, ada beberapa perlindungan hukum yang tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 BAB IV Ketenagakerjaan. Hal ini dibuktikan dengan adanya jam kerja lembur yang berlebihan bisa hingga 7 jam yang menurut Undang-Undang Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 BAB IV Ketenagakerjaan Pasal 81 angka 23 tentang perubahan Pasal 77 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan adanya keterlambatan pembayaran upah terhadap para karyawan dan perusahaan wajib membayar denda sesuai dengan Pasal 61 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.
2. Faktor yang menghambat pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja dalam PKWT pada PT Indah Kiat Pulp and Paper Perawang adalah: Pertama, faktor internal yaitu: keterbatasan kas keuangan PT Indah Kiat Pulp and Paper Perawang dan Rendahnya pengetahuan hukum karyawan ataupun perusahaan terkait adanya kewajiban perusahaan untuk memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja dalam PKWT. Kedua, faktor eksternal yaitu kurangnya

pengawasan dan sosialisasi kepada perusahaan dan karyawan terkait peraturan Perundang – Undangan yang mengatur mengenai ketenagakerjaan dan perlindungan hukum terhadap pekerja dalam PKWT oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Siak serta kurangnya SDM, keterbatasan anggaran Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Siak untuk melakukan pembinaan dan sosialisasi hukum sehingga pengawasan belum dapat berjalan dengan sebagaimana mestinya.

3. Upaya mengatasi hambatan pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja dalam PKWT di PT Indah Kiat Pulp and Paper Perawang adalah: Pertama, terhadap faktor internal yaitu adanya upaya yang dilakukan oleh PT Indah Kiat Pulp and Paper Perawang saat ini dengan melakukan perbaikan management keuangan perusahaan agar pengelolaan keuangan yang tepat terhadap kas keuangan perusahaan dan perusahaan memberikan sosialisasi hukum kepada pihak perusahaan dan karyawan guna meningkatkan pengetahuan hukum mereka. Kedua terhadap faktor eksternal yaitu adanya upaya yang dilakukan oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Siak pada saat ini dengan melakukan pengajuan penambahan jumlah SDM dan anggaran Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Siak guna meningkatkan fungsi pengawasan serta memberikan sosialisasi hukum kepada pihak perusahaan.

B. Saran

Adapun saran yang diberikan oleh penulis setelah melakukan penelitian antara lain:

1. Sebaiknya Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Perawang meningkatkan fungsi pengawasan dan pembinaan bidang ketenagakerjaan jika perlu melibatkan instansi pemerintahan lainnya penyelenggara fungsi serupa, tokoh masyarakat, pelaku usaha dan stake holder lainnya secara terkoordinasi, terarah, etrpadi dan berkesinambungan.
2. Sebaiknya PT Indah Kiat Pulp and Paper Perawang meningkatkan kemampuan SDM nya dengan cara mengikuti pelatihan – pelatihan hukum dan pelatihan manajemen tata kelola karyawan perusahaan.
3. Sebaiknya karyawan dan serikat pekerja di PT Indah Kiat Pulp and Paper Kabupaten Siak memiliki pengetahuan hukum yang memadai terkait regulasi – regulasi ketenagakerjaan khususnya perlindungan hukum terhada pekerja PKWT agar mengetahui hak dan kewajibannya.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-Buku

- Azhar Kasim, *Pengukuran Efektifitas Dalam Organisasi*, Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2000.
- Azhar Kasim, *Pengukuran Efektifitas Dalam Organisasi*, Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2000.
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Siak, *Kabupaten Siak Dalam Angka 2022*, Siak: CV M&N Grafika, 2022.
- Bambang Utoyo, *Geografi Membuka Cakrawala Dunia*, Jakarta: Pusat Perbukuan Departemen Pendidikan Nasional, 2009
- Barda Nawawi Arief, *Kapita Selekta Hukum Pidana*, Bandung: Citra Aditya, 2013.
- C.S.T. Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1989.
- Doni Judian, *Tahukah Anda Tentang Pekerja Tetap, Kontrak, Freelance, Outsourcing*, Jakarta: Dunia Cerdas, 2014.
- Harjono, *Konstitusi Sebagai Rumah Bangsa*, Jakarta: Sekretariat dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, 2008.
- I Made Udiana, *Rekonstruksi Pengaturan Penyelesaian Sengketa Penanaman Modal Asing*, Denpasar: Udayana University Press, 2011.
- Lembaga Demografi Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia bekerjasama dengan Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, *Dasar – Dasar Demografi*, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2007
- Philipus M Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Indonesia*, Surabaya: Bina Ilmu, 1983.
- , *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia Sebuah Studi tentang Prinsip - Prinsipnya, Penanganannya Oleh Pengadilan Dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi*, Surabaya: Bina Ilmu, 2007.

R Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia, 2013.

Salim HS dan Erlies Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Disertasi dan Tesis*, Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2018.

Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014.

Soejono Soekanto, *Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2014.

Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*, Yogyakarta: Liberty, 1998.

B. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.

Indonesia, Undang-Undang 2003, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi tentang Ketentuan Pelaksana Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Kepmennakertrans Nomor KEP.100/Men/VI/2004.

C. Karya Ilmiah/ Jurnal/ Makalah/ Skripsi

Fithriatus Shalilah, Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Hubungan Kerja Di Indonesia, *Jurnal Selat E-ISSN: 2579-5767*, Vol. 4 Nomor.1, 2016.

Hari Sugiharto dan Bagus Oktafian Abrianto, Perlindungan Hukum Non Yudisial Terhadap Perbuatan Hukum Publik Oleh Pemerintah, *Jurnal Yuridika*, Vol.ume 33, Nomor 1, 2018.

Muhammad Wildan, Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *Jurnal Hukum Khaira Ummah*, Vol. 12 Nomor. 4, 2017.

D. Internet

<http://siakbungaraya.blogspot.co.id/2009/04/sejarah-kerajaan-siak.html>

<https://web.siakkab.go.id/visi-dan-misi/>