

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

“Pekerja/buruh adalah tulang punggung perusahaan” adagium ini nampaknya biasa saja, seperti tidak mempunyai makna. Tetapi kalau dikaji lebih jauh akan kelihatan kebenarannya. Pekerja dikatakan sebagai tulang punggung karena dia mempunyai peranan yang penting. Tanpa adanya pekerja tidak akan mungkin perusahaan itu bisa jalan dan berpartisipasi dalam pembangunan.¹

Keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung dari para pekerjanya, hubungan antara perusahaan dengan para pekerja ini saling membutuhkan, di satu sisi pekerja membutuhkan perusahaan untuk tempat mereka bekerja, disisi lain perusahaan juga membutuhkan pekerja sebagai sumber daya untuk mengantarkan perusahaan mencapai tujuannya.

Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin. Pemikiran-pemikiran ini merupakan program perlindungan pekerja yang dalam praktek

¹L. Husni, *Perlindungan Buruh (Arbeidsbescherming)*, dalam Zainal Asikin, dkk, 1997, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hal. 75.

sehari-hari berguna untuk mempertahankan produktivitas dan kestabilan perusahaan.²

Perlindungan pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu.³

Pada konsiderans huruf d Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa:

“Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha”.

Hal tersebut dipertegas pada Pasal 6 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan: *“setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”.* Maka setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa perbedaan dari pengusaha, tinggal bagaimana pengusaha dalam merealisasikannya. Baik dari mulai pekerja itu diterima sebagai pekerja sampai dengan penempatan dan pada masa pekerja melaksanakan pekerjaan di perusahaan.

Selanjutnya, menurut Soepomo “Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja adalah penjagaan agar tenaga kerja dapat melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Salah satu bentuk perlindungan hukum ini adalah

²*Ibid.*

³*Ibid.*, hal. 75-76.

norma kerja yang meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu kerja, sistem pengupahan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ditetapkan Pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagian memelihara kegairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta perlakuan yang sesuai dengan martabat dan moril”.⁴

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja ini terjadi karena adanya suatu hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha, hubungan kerja ini lahir karena adanya perjanjian kerja. Dalam perjanjian kerja tersebut berisi tentang pengaturan mengenai syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha, pengupahan serta jaminan sosial tenaga kerja.

Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “*hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah*”. Sedangkan pada Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 menyatakan bahwa “*perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak*”.

Iman Soepomo menulis bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang diadakan oleh buruh dan pengusaha, di mana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan di

⁴Joni Bambang S., 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia, hal 263-264.

mana pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.⁵ Jadi dengan perumusan di atas, telah ada dua pihak yang saling mengikatkan diri sehingga memenuhi unsur dari perjanjian pada umumnya.⁶

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja baik secara tertulis maupun secara lisan harus memenuhi syarat-syarat sahnya suatu perjanjian baik secara subjektif maupun secara objektif sebagaimana diatur pada Pasal 52 UU No.13 Tahun 2003 yang menyebutkan bahwa:

- (1) *Perjanjian kerja dibuat atas dasar:*
 - a. *Kesepakatan kedua belah pihak*
 - b. *Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum*
 - c. *Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan*
 - d. *Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.*
- (2) *Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan.*
- (3) *Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.*

Apabila pekerja dan pengusaha dalam mengadakan perjanjian kerja telah memenuhi syarat-syarat sebagaimana telah disebutkan di atas artinya pekerja dan pengusaha telah mengikatkan dirinya antara yang satu dengan yang lainnya, konsekuensi dari hal tersebut adalah bahwa pekerja dan pengusaha harus mentaati perjanjian yang telah mereka buat dengan menjalankan hak dan kewajiban sebagaimana telah ada pada perjanjian kerja dan peraturan yang berlaku di perusahaan.

⁵Zaeni Asyhadie, 2013, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*, Jakarta: Rajawali Pers, hal. 4.

⁶*Ibid.*, hal. 5.

Para pihak (pekerja dan pengusaha) wajib menjalankan perjanjian kerja dan peraturan perusahaan, pihak pekerja harus bertanggung jawab apabila melanggar perjanjian kerja dan peraturan yang berlaku di perusahaan, begitupun sebaliknya jika pengusaha tidak menjalankan kewajibannya sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati dan peraturan yang berlaku di perusahaan maka pengusaha tersebut harus bertanggung jawab terhadap pekerja.

Sebagaimana telah dikemukakan di atas bahwa hubungan antara pekerja dengan perusahaan saling membutuhkan, oleh karena itu pekerja tidak boleh menjadi pihak yang semata-mata dieksploitasi oleh perusahaan, walaupun memang pada kenyataannya pekerja membutuhkan pekerjaan dan perusahaan memberinya upah, tetapi hak-hak pekerja ini harus diperhatikan dan dilindungi agar pekerja dapat bekerja dengan baik dan menghasilkan produk yang baik pula.

Adanya perjanjian kerja yang memuat tentang syarat-syarat kerja, pengupahan serta jaminan sosial merupakan hak-hak para pekerja yang dijamin oleh undang-undang, oleh karena itu para pekerja harus mendapatkan perlindungan hukum untuk dapat diperolehnya hak-hak tersebut, begitupun sebaliknya perusahaan juga harus memperoleh hak-haknya sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan ataupun perjanjian kerja bersama. Untuk melihat lebih jauh bagaimana perlindungan hukum yang telah dilaksanakan oleh suatu perusahaan khususnya di PT. Lajuperdana Indah Unit Pabrik Gula Pakis Baru yang bergerak dalam bidang pengolahan gula kepada

pekerja yang menjalankan perusahaannya, maka penulis ingin mengkaji lebih dalam mengenai permasalahan perlindungan tenaga kerja sebagai penelitian dengan judul “PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA DAN PENGUSAHA DALAM MENJALANKAN PERUSAHAAN (Studi Pada PT. Lajuperdana Indah Unit Pabrik Gula Pakis Baru)”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, permasalahan yang akan dikaji pada Perlindungan hukum tenaga kerja dalam menjalankan perusahaan di PT. Lajuperdana Indah Unit Pabrik Gula Pakis Baru dapat meliputi:

1. Bagaimana proses perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja dan peraturan perusahaan yang berlaku di perusahaan PT. Lajuperdana Indah Unit Pabrik Gula Pakis Baru?
2. Bagaimana hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja?
3. Bagaimana proses penyelesaian perkara dalam perusahaan di PT. Lajuperdana Indah Unit Pabrik Gula Pakis Baru?

C. Tujuan Penelitian

Dalam melakukan penulisan skripsi, tentunya penulis memiliki tujuan mengapa melakukan penelitian penulisan hukum ini. Oleh karena itu, tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui proses perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja dan peraturan perusahaan yang berlaku di perusahaan PT. Lajuperdana Indah Unit Pabrik Gula Pakis Baru.
2. Untuk mengetahui hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja.
3. Untuk mengetahui proses penyelesaian perkara dalam perusahaan di PT. Lajuperdana Indah Unit Pabrik Gula Pakis Baru.

D. Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat bagi Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap ilmu pengetahuan di bidang hukum, khususnya hukum yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dalam menjalankan perusahaan berdasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.

2. Manfaat bagi Penulis Pribadi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, penambahan wawasan bagi penulis, khususnya agar penulis lebih memahami dengan baik mengenai perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dalam menjalankan perusahaan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.

3. Manfaat bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, wawasan serta pencerahan kepada masyarakat luas sehingga dapat dijadikan pedoman untuk para masyarakat khususnya bagi perusahaan dan tenaga kerja, bagi perusahaan yang bekerja di bidang produksi yaitu agar dapat memberikan perlindungan hukum kepada tenaga kerjanya dengan baik sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sedangkan bagi tenaga kerja yaitu memberikan pemahaman dan penyadaran mengenai perlindungan hukum yang diperoleh oleh tenaga kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

E. Metode Penelitian

Metode merupakan cara yang tepat untuk melakukan sesuatu, sedangkan penelitian merupakan suatu kegiatan untuk mencari, mencatat, merumuskan dan menganalisis sampai menyusun laporan.⁷ Penelitian (*research*) berarti pencarian kembali, pencarian yang dimaksud dalam buku ini adalah pencarian terhadap pengetahuan yang benar (ilmiah), karena hasil dari pencarian ini akan dipakai untuk menjawab permasalahan tertentu.⁸

Dalam penelitian ini metode yang digunakan oleh penulis terdiri dari beberapa unsur antara lain sebagai berikut:

⁷Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, 1997, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Bumi Aksara, hal. 1

⁸Amiruddin dan Zainal Askin, 2004, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, hal 19.

1. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode yuridis empiris. Pendekatan yuridis diartikan sebagai pendekatan terhadap aturan-aturan hukum yang berhubungan dengan perlindungan hukum tenaga kerja, sedangkan pendekatan empiris yaitu bertujuan untuk menelaah perilaku hukum warga masyarakat.⁹ Dalam hal ini yaitu pada PT. Lajuperdana Indah Unit Pabrik Gula Pakis Baru.

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian deskriptif, penelitian deskriptif ini dipergunakan untuk menggambarkan berbagai gejala dan fakta yang terdapat dalam kehidupan sosial secara mendalam.¹⁰ Dalam artian penelitian ini diharapkan dapat menggambarkan secara jelas, sistematis, terperinci dan menyeluruh mengenai fakta-fakta Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja dalam Menjalankan Perusahaan (Studi Pada PT. Lajuperdana Indah Unit Pabrik Gula Pakis Baru).

3. Jenis dan Sumber Data

a. Data Sekunder

Untuk memperoleh data sekunder ini, dengan mempergunakan bahan hukum yaitu bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.

⁹Soerjono Soekanto, 1986, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: Universitas Indonesia. hal.68.

¹⁰Beni Ahmad Saebani, 2008, *Metode Penelitian Hukum*, Bandung: Pustaka Setia, hal. 57.

1) Bahan Hukum Primer

Yakni berkaitan erat dengan bahan-bahan hukum dengan permasalahan yang akan penulis teliti, antara lain sebagai berikut:

- a) Undang-Undang No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan.
- b) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- c) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

2) Bahan Hukum Sekunder

Yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer, seperti buku ketenagakerjaan, buku hukum perburuhan, hasil-hasil penelitian, hasil karya ilmiah para sarjana serta pendapat para pakar hukum yang berkaitan dengan objek penelitian dari skripsi ini.

3) Bahan Hukum Tersier

Yaitu bahan hukum yang bersifat menunjang yang akan memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, seperti kamus hukum atau kamus bahasa Inggris.

b. Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari sumber pertama.¹¹ Tentunya hal ini didukung dengan melakukan penelitian secara langsung terjun ke lapangan.

¹¹*Ibid.*, hal. 30.

1) Lokasi Penelitian

Dalam hal ini penulis memilih penelitian di PT. Lajuperdana Indah Unit Pabrik Gula Pakis Baru yang terletak di Desa Pakis, Kelurahan Pakis, Kecamatan Tayu, Kabupaten Pati, Provinsi Jawa Tengah. Penentuan lokasi penelitian ini dikarenakan PT. Lajuperdana Indah Unit Pabrik Gula Pakis Baru merupakan perusahaan yang besar di daerah tempat tinggal penulis, dan tentunya mempunyai pekerja yang banyak pula, untuk itu penulis tertarik melakukan penelitian di PT. Lajuperdana Indah Unit Pabrik Gula Pakis Baru.

2) Subjek Penelitian

Dalam penelitian ini penulis memiliki subjek yang akan diteliti yaitu dengan responden *Legal and License Division* PT. Lajuperdana Indah Unit Pabrik Gula Pakis Baru yang dapat menjelaskan mengenai proses perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja dan peraturan perusahaan yang berlaku di perusahaan serta proses penyelesaian perkara di PT. Lajuperdana Indah Unit Pabrik Gula Pakis Baru.

4. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis yaitu:

a. Pengumpulan Data Sekunder

Pengumpulan data sekunder ini dilakukan dengan cara mengumpulkan, menghimpun dan mempelajari ketiga bahan hukum

yang telah disebutkan di atas, yaitu bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.

b. Pengumpulan Data Primer

Pengumpulan data ini diperoleh dengan cara studi lapangan dengan melakukan penelitian secara langsung pada subjek yang bersangkutan dengan cara sebagai berikut:

1) Membuat Daftar Pertanyaan (*Questionnaire*)

Merupakan cara pengumpulan data dengan membuat pertanyaan, yang kemudian diajukan kepada responden atau narasumber yang telah dibuat secara tertulis. Daftar pertanyaan yang dibuat dan disusun ini guna mempermudah peneliti dalam melakukan penelitian, sehingga penelitian yang akan dilakukan dapat lebih tersusun secara urut, terarah dan sistematis.

2) Wawancara (*Interview*)

Wawancara (*interview*) adalah situasi peran antar pribadi bertatap muka (*face to face*), ketika seseorang yakni pewawancara mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang dirancang untuk memperoleh jawaban-jawaban yang relevan dengan masalah penelitian kepada seorang responden.¹²

5. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan peneliti adalah penelitian kualitatif, penelitian kualitatif adalah metode dan teknik pengumpulan

¹²*Ibid.*, hal.82.

datanya dengan cara memakai dan menganalisis data sekunder yang berupa peraturan perundang-undangan, dokumen, buku kepustakaan dan literatur lainnya yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dalam menjalankan perusahaan. Setelah itu data sekunder yang dimiliki oleh penulis dipadukan dengan data primer yang diperoleh langsung studi lapangan oleh penulis yang berupa hasil wawancara dengan responden atau narasumber yang bersangkutan, sehingga dapat dilakukan pengumpulan data dan penyusunan data secara sistematis dan dapat menguraikannya dengan kalimat yang teratur sehingga dapat dicari pemecahannya yang akhirnya dapat ditarik kesimpulan.

F. Sistematika Penulisan

Penelitian ini disusun dengan menggunakan uraian yang sistematis, sehingga mendapatkan gambaran yang lebih terarah dan lebih jelas pemahamannya terhadap permasalahan yang diteliti. Adapun sistematika dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, berisi mengenai Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Metode Penelitian dan Sistematika Penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka, berisi tentang Pengertian Perlindungan Hukum, Pengertian Tenaga Kerja, Pengertian Perusahaan, Pengertian Perjanjian Kerja, Macam-macam Perjanjian Kerja, Pengertian Peraturan Perusahaan, Pengertian Perjanjian Kerja Bersama, Perjanjian Antara

Pengusaha dan Pekerja dalam Perusahaan, Hubungan Antara Pengusaha dan Pekerja dalam Menjalankan Perusahaan, Hak Dan Kewajiban Pengusaha dan Pekerja, Proses Penyelesaian Perkara di Perusahaan, Tanggung Jawab Hukum Berdasarkan Wanprestasi, Tanggung Jawab Hukum Berdasarkan Perbuatan Melawan Hukum, dan Berakhirnya Perjanjian Kerja.

Bab III Hasil Penelitian dan Pembahasan, membahas mengenai Proses perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja dan Peraturan Perusahaan yang berlaku di perusahaan PT. Lajuperdana Indah Unit Pabrik Gula Pakis Baru, Hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja, Proses Penyelesaian Perkara dalam Perusahaan di PT. Lajuperdana Indah Unit Pabrik Gula Pakis Baru.

Bab IV Penutup, berisi Kesimpulan dan saran.