

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perkembangan zaman, jumlah penduduk di Indonesia semakin meningkat begitu pula dengan kebutuhan ekonomi masyarakat yang semakin tinggi. Maka dari itu timbul lah lapangan pekerjaan yang semakin banyak, salah satunya adalah didirikannya perusahaan-perusahaan. Perusahaan membuka kesempatan kerja guna mensejahterakan perekonomian dan pembangunan masyarakat Indonesia. Dengan adanya perusahaan ini maka perekonomian dapat berjalan seimbang dengan pertumbuhan penduduk di Indonesia. Salah satu bentuk dari perusahaan adalah Perseroan Terbatas. Bentuk badan usaha PT merupakan bentuk perusahaan yang paling banyak digunakan oleh para pelaku bisnis di Indonesia dalam menjalankan kegiatan usaha di berbagai bidang.

Perseroan Terbatas yang selanjutnya disebut Perseroan, adalah badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasar perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam undang-undang No. 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas serta pelaksanaannya¹. PTP Nusantara IX merupakan perusahaan perseroan yang didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1996 tentang Peleburan Perusahaan

¹ M. Yahya Harahap, 2009, Hukum Perseroan Terbatas, Jakarta: Sinar Grafika, hal. 33.

Perseroan (Persero) PT Perkebunan XV-XVI dan Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perkebunan XVII Menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perkebunan Nusantara IX. Selanjutnya berdasarkan Peraturan Pemerintah No 72 tahun 2014 PTP Nusantara IX berubah menjadi perseroan terbatas yang tunduk sepenuhnya pada Undang-Undang No 40 tahun 2007. Suatu Perseroan harus mempunyai maksud dan tujuan serta kegiatan usaha, hal itu sesuai dengan ketentuan Pasal 2 UUPA 2007.

Agar Perseroan tersebut berjalan sesuai dengan maksud dan tujuan didirikannya, maka perusahaan berbadan hukum tersebut dikelola oleh tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja dengan alat produksi berupa tenaganya sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran. Dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 104 ayat (1) setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja. Serikat pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja baik di perusahaan maupun luar perusahaan guna membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. SP BUN Nusantara IX adalah serikat pekerja perkebunan nusantara dalam lingkup PT Perkebunan Nusantara IX yang bertanggungjawab atas pelaksanaan perjanjian kerja bersama oleh masing-masing anggota dari seluruh kewajiban atau hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaan perjanjian kerja bersama.

Perusahaan berhak memilih calon karyawannya dan memperkerjakan kandidat terpilih yang menurutnya mampu untuk bekerja sesuai kemampuan

yang dibutuhkan. Untuk terlaksananya hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan maka diadakan suatu perjanjian secara tertulis maupun tidak tertulis. Perjanjian tertulis yaitu perjanjian yang dibuat oleh kedua belah pihak secara tertulis yang berisi kata-kata kesepakatan dalam ikatan perjanjian berkaitan dengan tindakan dan harta kekayaan dan dapat dijadikan alat bukti yang memiliki kekuatan hukum yang mengikat kedua belah pihak. Sedangkan perjanjian tidak tertulis adalah perjanjian yang dilaksanakan secara lisan dan sah selama memenuhi ketentuan dalam KUH Perdata pasal 1320 mengenai syarat sahnya suatu perjanjian, namun apabila salah satu pihak melakukan wanprestasi dan gugatan diajukan ke pengadilan maka perjanjian tidak tertulis tersebut tidak dapat dijadikan sebagai alat bukti. Apabila perjanjian ini telah dilahirkan maka pihak-pihak yang bersepakat wajib melaksanakannya dengan itikad baik, artinya pelaksanaannya tidak boleh merugikan pihak yang bersangkutan dan bertujuan untuk saling menguntungkan. Para pihak yang bersepakat untuk mengadakan perjanjian memiliki hak dan kewajibannya masing-masing. Berarti, disini perusahaan memiliki hak dan kewajiban begitupun juga dengan pekerja perusahaan tersebut.

Perjanjian yang dilakukan antara pihak perusahaan dengan pekerja merupakan perjanjian kerja. Menurut UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.. Sedangkan perjanjian kerja bersama merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/ serikat buruh yang tercatat pada

instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha yang mencakup syarat-syarat kerja, tata tertib perusahaan, hak, dan kewajiban masing-masing pihak. Disini ada perbedaan bahwa pada perjanjian kerja pada umumnya hanya dibuat dan ditetapkan oleh pihak pengusaha atau majikan saja. Sedangkan dalam perjanjian kerja bersama, pekerja diwakili oleh serikat pekerja langsung dilibatkan dalam proses perjanjian sehingga masing-masing pihak dapat mengetahui hak dan kewajibannya.

Perjanjian kerja adalah awal dari hubungan antara pekerja dengan perusahaan yaitu suatu peristiwa dimana pihak yang satu berjanji kepada pihak yang lain untuk melakukan atau melaksanakan suatu hal yang mana akibat dari perjanjian ini menimbulkan suatu hubungan hukum antara kedua belah pihak yang dinamakan perikatan². Berdasarkan pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/ buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, perintah. Unsur pekerjaan memiliki maksud adanya suatu pekerjaan menurut kemampuan yang dibutuhkan dan ditentukan oleh perusahaan dan harus dilakukan oleh pekerja. Definisi upah ialah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari perusahaan kepada pekerja dan dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja dan kesepakatan atas jasa yang telah dan atau yang akan dilakukan. Unsur perintah artinya adanya pihak yang memberikan perintah dan adanya pihak yang wajib melakukan perintah, antara lain adalah pekerja.

² C.S.T. Kansil, 2001, Hukum Perusahaan Indonesia, Jakarta: PT Pradnya Paramita, hal. 6.

Permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi yang berkedudukan lemah terhadap yang berkedudukan kuat. Dalam hubungan kekuasaan ekonomi yang berkedudukan lemah adalah tenaga kerja dan yang berkedudukan kuat adalah perusahaan atau pengurus perusahaan. Menurut pasal 31 UU No 13 Tahun 2003 dikatakan bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri. Namun pada kenyataannya ada sebagian pekerja yang tidak mendapatkan hak-haknya sebagaimana mestinya. Seringkali pekerja dirugikan oleh peraturan-peraturan perusahaan yang bersifat memaksa tanpa memperhatikan kesejahteraan pekerjanya. Hal itu dikarenakan oleh perjanjian kerja yang tidak sesuai dengan apa yang ada pada UU Ketenagakerjaan.

Islam memberi peringatan keras kepada para majikan yang menzalimi pembantunya atau pegawainya. Dalam hadis qudsi dari Abu Hurairah *radhiallahu ‘anhu*, Nabi *shallallahu ‘alaihi wa sallam* meriwayatkan, bahwa Allah berfirman:

ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ... وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِ أَجْرَهُ

“Ada tiga orang, yang akan menjadi musuh-Ku pada hari kiamat: ... orang yang mempekerjakan seorang buruh, si buruh memenuhi tugasnya, namun dia tidak memberikan upahnya (yang sesuai).” (HR. Bukhari 2227 dan Ibn Majah 2442).

Secara teoritis ada tiga jenis perlindungan kerja yaitu perlindungan sosial, perlindungan teknis, perlindungan ekonomis. Perlindungan sosial atau kesehatan kerja yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan yang memungkinkan pekerja mengembangkan kehidupannya

sebagaimana manusia pada umumnya khususnya sebagai anggota masyarakat dan keluarga. Perlindungan teknis atau keselamatan kerja yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja terhindar dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan dari alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Sedangkan yang dimaksud dengan perlindungan ekonomis atau jaminan sosial ialah perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari baginya dan keluarganya³.

Agar menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan dan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi untuk mensejahterakan pekerja maka perjanjian kerja antara perusahaan dan pekerja yang dibuat wajib mengacu pada Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Apabila perjanjian kerja yang dibuat bertentangan dengan perundang-undangan yang berlaku maka dapat mengakibatkan perjanjian kerja tersebut dapat batal demi hukum.

Dari uraian diatas dapat diambil pelajaran bahwa pentingnya pembuatan perjanjian kerja antara perusahaan dengan tenaga kerja berdasarkan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Hal tersebut guna mencegah adanya eksploitasi tenaga kerja dan juga untuk memberi perlindungan hukum terhadap serikat pekerja. Berdasarkan hal-hal tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai perlindungan hukum yang terdapat dalam perjanjian kerja sesuai dengan UU No. 13 tahun 2003

³ R. Joni Bambang, 2013, Hukum Ketenagakerjaan, Bandung: CV Pustaka Setia, hal. 265.

tentang Ketenagakerjaan dengan mengambil judul **“TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PERJANJIAN KERJA BERSAMA ANTARA PTP NUSANTARA IX DENGAN SP BUN NUSANTARA PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka timbul suatu permasalahan yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana kesesuaian antara perjanjian kerja bersama PTP Nusantara IX dan SP BUN Nusantara dengan undang-undang no 13 tahun 2003?
2. Bagaimana bentuk perlindungan, pengupahan, dan kesejahteraan terhadap pekerja dalam perjanjian kerja bersama PTP Nusantara IX dengan SP BUN Nusantara perspektif UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian skripsi ini dari rumusan masalah diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kesesuaian antara perjanjian kerja bersama PTP Nusantara IX dan SP BUN Nusantara dengan UU No. 13 Tahun 2003
2. Untuk mengetahui bentuk perlindungan, pengupahan, dan kesejahteraan yang diberikan kepada pekerja dalam perjanjian kerja bersama PTP Nusantara IX dengan SP BUN Nusantara

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dan kegunaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat memberikan bantuan pemikiran dan perkembangan ilmu pengetahuan khususnya mengenai hukum ketenagakerjaan beserta hambatan dalam pelaksanaan perjanjian kerja bersama.

2. Manfaat Praktis

Dapat memberikan lebih banyak pengetahuan dan pengertian bagi penulis mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja dalam pelaksanaan perjanjian kerja bersama antara PTP Nusantara IX dengan SP BUN Nusantara.

E. Kerangka Pemikiran



Keterangan:

Seiring dengan pertumbuhan ekonomi yang semakin berkembang ini, para pelaku usaha mendirikan perusahaan-perusahaan yang dapat menciptakan lapangan pekerjaan bagi masyarakat. Perusahaan itu sendiri dikelola oleh tenaga kerja dengan adanya kesepakatan antara perusahaan dan tenaga kerja dalam perjanjian kerja. Dalam perjanjian kerja subyek hukumnya adalah pekerja, pengusaha, organisasi pekerja, organisasi pengusaha, dan pemerintah/ penguasa. Penjelasannya adalah sebagai berikut:

1. Pekerja

Pekerja ialah baik wanita maupun laki-laki yang bekerja di dalam hubungan kerja dengan alat produksi berupa tenaganya sendiri, baik tenaga fisik maupun fikiran. Istilah pekerja sesuai dengan penjelasan pasal 2 UUD 1945 yang menyebutkan golongan-golongan adalah badan-badan seperti Koperasi, Serikat Pekerja, dan lain-lain badan kolektif.

2. Pengusaha

Pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri. Sedangkan pengertian dari perusahaan sendiri ialah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum ataupun tidak yang memperkerjakan pekerja. Perbedaannya pengertian peusaha adalah menunjukkan pada orangnya. Sedangkan perusahaan menunjuk pada bentuk usaha atau organnya⁴.

⁴ Lalu Husni, 2000, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, hal. 24.

3. Organisasi Pekerja

Menurut pasal 1 No 17 tahun 2013 UU Ketenagakerjaan yang dimaksud organisasi pekerja adalah serikat pekerja yaitu organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja baik di perusahaan maupun di luar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggungjawab . Adanya organisasi pekerja dimaksudkan agar memperjuangkan hak-hak normatif pekerja serta memberikan perlindungan, pembelaan, mengupayakan peningkatan kesejahteraan pekerja, sehingga tidak diperlakukan secara sewenang-wenang oleh pihak pengusaha atau perusahaan.

4. Organisasi Pengusaha

Organisasi pengusaha merupakan wadah persatuan dan kesatuan bagi para pengusaha yang didirikan secara sah atas dasar kesamaan tujuan.

5. Pemerintah/ Penguasa

Adanya campur tangan pemerintah/ penguasa adalah untuk terciptanya hubungan ketenagakerjaan yang adil antara pengusaha dan tenaga kerja.

Selain subjek, perjanjian kerja juga memuat objek yang disepakati dalam perjanjian tersebut. Objek dari perjanjian kerja adalah hak dan kewajiban masing-masing pihak secara timbal balik akibat dari adanya hubungan kerja. Masing-masing pihak harus dapat memenuhi tanggungjawabnya dan berhak mendapatkan apa yang

sudah disepakati. Seringkali terjadi salah satu pihak tidak memenuhi sesuatu apa yang diwajibkan seperti apa yang telah ditetapkan dalam perjanjian baik dengan sengaja ataupun tidak sengaja. Keadaan tersebut biasa disebut dengan wanprestasi.

Dalam hubungan kerja, pihak tenaga kerja adalah pihak yang lemah sedangkan pengusaha atau perusahaan adalah pihak yang kuat yang memiliki kekuasaan. Maka dari itu tenaga kerja berhak memperoleh perlindungan hukum agar menjamin hak-hak dasar dan menjamin kesamaan perlakuan tanpa diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

F. Metode Penelitian

Penelitian hukum merupakan kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematika, dan pemikiran tertentu yang bertujuan untuk mempelajari suatu gejala hukum tertentu dengan cara menganalisisnya. Metode penelitian memiliki peranan penting dalam suatu kegiatan penelitian hukum maupun dalam penyusunan skripsi. Adapun uraian metode penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Metode Pendekatan

Dari uraian yang sudah dijelaskan diatas maka penelitian terhadap masalah yang terjadi dapat menggunakan metode pendekatan “yuridis normatif” (doctrinal normative) karena dalam penelitian ini, hukum dikonsepsikan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan yang dibuat oleh lembaga Negara yang berwenang.

Maksud dari penelitian hukum secara yuridis yaitu penelitian yang mengacu pada studi kepustakaan yang ada dan dapat juga terhadap data sekunder yang digunakan. Sedangkan bersifat normatif memiliki arti penelitian hukum yang bertujuan untuk memperoleh pengetahuan normatif tentang hubungan antara satu peraturan dengan peraturan lain dan penerapan dalam prakteknya.⁵

2. Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif, karena bermaksud menggambarkan dan menjelaskan tentang Perjanjian Kerja Bersama yang dilakukan antara PTP Nusantara IX dengan SP BUN Nusantara di Surakarta, dilihat dari aspek Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

3. Sumber Data

Untuk memperoleh hasil penelitian hukum dan penyusunan skripsi secara maksimal, maka penulis menggunakan data sekunder. Data sekunder merupakan data-data yang diperoleh oleh penulis melalui bahan hukum sekunder seperti: Karya Ilmiah, Jurnal Hukum, Buku-Buku yang berkaitan tentang Perjanjian, hukum ketenagakerjaan, hukum perusahaan, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Ketenagakerjaan, dan website yang berkenaan dengan lingkup penelitian.

⁵ Soerjono Soekamto, 1983, Pengantar Penelitian Hukum, Jakarta: Rineka Cipta, hal. 14.

Sumber data sekunder dalam penelitian ini berupa dokumen tertulis yang berkaitan dengan objek yang diteliti yaitu perjanjian kerja bersama antara PTP Nusantara IX dengan SP BUN Nusantara.

4. Metode Pengumpulan Data

Merupakan cara kerja ilmiah untuk memperoleh informasi dengan cara mengumpulkan berbagai macam sumber data yang pasti dan akurat, maka dari itu penulis membagi beberapa metode dalam mengumpulkan suatu data yang berkaitan dengan skripsi ini, yaitu sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi yaitu penulis secara langsung mengamati bagaimana penerapan perjanjian kerja bersama antara perusahaan dengan tenaga kerja dan atau serikat kerja sehingga dapat diketahui bagaimana wujud perlindungan terhadap tenaga kerja PTP Nusantara IX di Surakarta.

b. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan merupakan cara penulis mengumpulkan data yang bersumber dari Buku, Jurnal Hukum, dan Undang-Undang yang berkaitan dengan Perjanjian Kerja Bersama Antara PTP Nusantara IX dengan SP BUN Nusantara.

5. Metode Analisis Data

Penyusunan penulisan ini dilakukan dengan memeriksa, meneliti, mempelajari, membandingkan data yang ada dan membuat suatu kesimpulan. Selain itu analisis dapat digunakan untuk mengetahui adanya suatu masalah atau tidak. Masalah tersebut harus dapat dirumuskan dengan

jelas. Pada penelitian ini menggunakan metode kualitatif yaitu data yang diperoleh dari peraturan perundang-undangan, bahan-bahan pustaka yang berkaitan dengan permasalahan kemudian dengan data yang diperoleh dari PTP Nusantara IX sehingga dapat ditarik kesimpulan.

G. Sistematika Skripsi

Adapun sistematika dalam penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang Masalah
- B. Rumusan Masalah
- C. Tujuan Penelitian
- D. Manfaat Penelitian
- E. Kerangka Penelitian
- F. Metodologi Penelitian
- G. Sistematika Penulisan

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

- A. Hubungan Kerja Menurut UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003
 - 1. Pengertian Hubungan Kerja
 - 2. Pengertian Perjanjian Kerja
 - 3. Pengertian Perjanjian Kerja Bersama
- B. Perlindungan, Pengupahan, dan Kesejahteraan Menurut UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003
 - 1. Tinjauan Mengenai Perlindungan

2. Tinjauan Mengenai Pengupahan
3. Tinjauan Mengenai Kesejahteraan

BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

- A. Kesesuaian antara Perjanjian Kerja Bersama PTP Nusantara IX dan SP BUN Nusantara dengan UU No. 13 Tahun 2003.
- B. Bentuk Perlindungan, Pengupahan, dan Kesejahteraan Terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Bersama PTP Nusantara IX dengan SP BUN Nusantara Perspektif UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

BAB IV : PENUTUP

- A. Kesimpulan
- B. Saran