

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam perekonomian Indonesia, Gula memiliki peran yang sangat penting dan strategis. Hal tersebut dikarenakan gula merupakan salah satu dari sembilan bahan pokok masyarakat Indonesia. Gula berasal dari tanaman Tebu (*Saccharum Officinarum L.*) yang merupakan tanaman C4 yaitu tanaman yang menyimpan hasil produksinya dalam batang, yang masuk ke dalam famili *Graminae* (rumput-rumputan), dan juga merupakan tanaman parenial (tahunan). Tebu merupakan tanaman ekonomis yang penting di daerah tropis dan sub-tropis, memiliki ciri khas tanaman yang tegak, batangnya bulat panjang dan berbuku-buku, berakar serabut kuat, merupakan tanaman rumput-rumputan, dan termasuk tanaman parenial.¹

Penentuan kebun tebu yang akan dilakukan pemanenan / penebangan dilakukan dengan menggunakan analisis Kemasakan. Dalam penentuan masa tanam tebu hendaknya disesuaikan dengan kategori umur kemasakannya hingga masa penanaman baru, dikategorikan bahwa kemasakan tebu terkait dengan lama tanaman tebu yang telah berumur fisiologi dewasa (lebih dari 9 bulan) mengalami kondisi lengas tanah rendah (kurang dari 50% kapasitas lapang) dan menunjukkan tingkat kecepatan masakannya, yaitu awal (Mei-Juni), tengah (Juli-Agustus), dan lambat (setelah September). Sedangkan umur tebu yang dipanen menentukan hasil tebu yang diperoleh. Tebu yang masak awal ditanam pada bulan Mei dan bulan Agustus akan siap ditebang pada bulan Mei-Juni dimana tanaman Mei telah berumur 12-13 bulan, sedang tanaman Agustus baru berumur 9-10 bulan. Tanaman tebu yang dipanen pada umur 12-13 bulan akan memberikan hasil tebu yang lebih tinggi dibandingkan dengan tanaman yang dipanen pada umur 9-10 bulan. Oleh karena itu perencanaan tanam suatu varietas harus selalu disesuaikan dengan

¹ Fageria NK, Baligar VC, Jones CA. 2011. *Growth and Mineral Nutrition of Field Crops*. New York (US) : CRC Press. Hlm. 437

rencana tebang yang mengacu kepada kategori kemasakannya sehingga diperoleh hasil tebu yang tinggi.²

Sedangkan dalam penentuan awal giling / proses penggilingan tebu dilakukan menggunakan beberapa metode, yaitu :³

1. Awal Giling diletakkan Sepanjang Musim Kemarau

Penggilingan dilakukan sejak awal musim kemarau hingga akhir musim kemarau. Dengan demikian tidak perlu lagi memikirkan aturan / kaidah untuk menentukan secara tepat kapan awal giling dapat dimulai. Oleh karena jumlah hari giling melebihi jumlah hari dalam musim kemarau maka seluruh hari dalam musim kemarau itu dimanfaatkan sebagai hari penggiling tebu.

2. Memanfaatkan Data Analisis Pendahuluan (Faktor Kemasakan/FK atau Kuosien Kemasakan/KP)

3. Penentuan Awal Giling Berdasarkan Kurva Rendemen Rata-rata

Data rendemen per periode dari tahun ke tahun yang mempunyai persamaan sifat jalannya musim dihimpun dan dirata-ratakan. Data disusun dalam bentuk kurva kuadratis kemudian dicari titik maksimumnya, sehingga diperoleh hasil yang maksimal. Cara ini digunakan pada daerah-daerah yang sudah mempunyai data rendemen per periode yang akurat. Sudah seharusnya jumlah bahan baku tebu telah ditaksasi dahulu sehingga berdasarkan kurva tersebut awal giling dapat ditentukan secara ekstrapolasi atau interpolasi.

4. Penentuan Awal Giling dimulai dengan Pengaturan Masa Tanam, Varietas, dan Kategori Tanaman

Pengaturan masa tanam, varietas, dan kategori tanaman dapat membantu menentukan permulaan giling yang tepat. Cara ini setiap tahun harus diperbaharui. Konsekuensi dari cara ini adalah bahwa tiap tahun harus dilakukan pengamatan varietas tebu yang ditanam terutama dalam hal

² P3GI. 2008. *Konsep Peningkatan Rendemen untuk Mendukung Program Akselerasi Industri Gula Nasional*. Hlm. 5 (<https://p3gi.co.id> , diakses pada 29 Februari 2020)

³ Ibid, Hlm. 9

sifat varietas tersebut, misalnya masak awal, masak tengah, atau masak lambat.

Kemudian, mengenai kegiatan Tebang Muat Angkut (TMA) yang terjadi saat proses penggilingan merupakan kegiatan yang sangat kompleks, karena bukan saja merupakan rangkaian dari tiga kegiatan yang saling mempengaruhi, tapi juga karena sangat ketat dibatasi oleh waktu. Apabila terjadi kendala di salah satu kegiatan, maka kegiatan lainnya juga akan terganggu. Seluruh kegiatan pertanaman akan ditentukan hasilnya dalam kegiatan TMA, bahkan hasil kinerja perusahaan akan ditampilkan dari kegiatan TMA. Secara garis besar tujuan dari TMA adalah untuk mendapatkan tebu giling yang masak segar bersih (MSB) sebanyak-banyaknya sejak dipanen hingga digiling dalam tempo yang secepatnya.⁴

Dalam melaksanakan seluruh proses diatas, Pabrik Gula (P.G.) Tasikmadu yang melakukan kegiatan produksi dari bahan baku yang berasal dari tanaman tebu, dimana tebu tersebut akan melalui beberapa proses sebelum akhirnya menjadi Gula Pasir, harus membutuhkan tenaga kerja/buruh dalam jumlah yang besar. Karena sifat tanaman tebu yang musiman, sehingga pemanenan dan penggilingan tebu hanya dapat dilakukan setahun sekali. Dan akibat dari hal tersebut pekerja yang melakukan pekerjaan sering disebut dengan istilah Pekerja Musiman atau yang kita juga kenal sebagai Pekerja Waktu Tertentu. Pabrik Gula (PG.) Tasikmadu sendiri merupakan salah satu Unit Kerja milik PT. Perkebunan Nusantara IX Persero yang beralamatkan di Jalan Tasikmadu-Kebakkramat, Nglano Wetan, Ngijo, Kecamatan Tasikmadu, Kabupaten Karanganyar, Jawa Tengah.

Maka untuk menjalin suatu Hubungan Kerja yang baik antara pihak Pabrik Gula (PG.) Tasikmadu dengan para pekerja/buruh maka diperlukan adanya suatu perjanjian tertulis yang memuat mengenai hak dan kewajiban serta perlindungan hukum yang diterima oleh pekerja/buruh dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Dalam hal masalah Hubungan Kerja, maka tidak akan lepas mengenai Perjanjian Kerja. Menurut Prof. Subekti,

⁴ Ibid, Hlm. 10

Perjanjian merupakan suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada seseorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal.⁵ Pengertian Perjanjian Kerja telah diterangkan dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang bunyinya sebagai berikut, “perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang mempunyai syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”. Dalam Ketentuan Pasal 1601 huruf a KUHPdata juga menjelaskan mengenai Perjanjian Kerja, yang berbunyi, “suatu perjanjian dimana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan perjanjian dengan upah”.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan membedakan Perjanjian Kerja menjadi 2 (Dua) macam, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Mengenai bentuk perjanjiannya, PKWT harus dibuat secara tertulis (Pasal 57 ayat (1)) sementara untuk PKWTT dapat berbetuk tertulis maupun lisan, tergantung kepada para pihak yang merumuskan perjanjian tersebut (Pasal 51). Namun, Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur apabila PKWTT dilakukan secara lisan, maka Pengusaha memiliki kewajiban untuk membuat surat pengangkatan atas pekerja/buruh yang bersangkutan (Pasal 63 ayat (1)).

Dalam Pasal 27 Undang-Undang Dasar tahun 1945 disebutkan bahwa “Tiap-tiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Dari Pasal tersebut dapat kita simpulkan bahwa suatu pekerjaan tidak boleh hanya memikirkan masalah ekonomis dan keuntungan semata, namun juga harus menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan yang menyangkut hak dan kewajiban para pekerja. Masih banyaknya masalah yang menyangkut kesejahteraan pekerja/buruh, seperti masalah pengupahan, jaminan kesehatan kerja yang belum memadai, perlindungan kerja yang tidak memadai, kesenjangan upah tenaga kerja, dan

⁵ Prof. Subekti, 2005, *Hukum Perjanjian*, Jakarta : Intermasa, Hal. 1

berbagai masalah kesejahteraan buruh yang lain dalam hubungan kerja khususnya yang ada pada Pabrik Gula (PG.) Tasikmadu masih menjadi masalah yang harus diperhatikan secara serius. Pekerja/buruh memiliki hak untuk mendapatkan pengupahan/imbalan yang sesuai dan pantas dengan pekerjaan yang telah dilakukan dalam menjalin suatu hubungan kerja, yang harus dipenuhi oleh pihak pengusaha. Di lain pihak, hak bagi pengusaha juga harus dipenuhi oleh pihak pekerja / buruh untuk menjalankan kewajibannya dalam melakukan pekerjaan musiman seperti yang telah ditentukan oleh pihak pengusaha tebu. Jika salah satu pihak tidak mau menjalankan kewajibannya, maka ia harus bertanggung jawab atas dasar Wanprestasi. Namun, dalam hal jika salah satu pihak melanggar peraturan-peraturan yang telah ditentukan dan disepakati, maka ia harus bertanggung jawab atas dasar Perbuatan Melawan Hukum serta harus mengganti kerugian yang timbul sesuai dengan hukum yang berlaku. Atas uraian masalah diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang kemudian akan dimuat dalam Skripsi yang berjudul “TANGGUNG JAWAB HUKUM TERHADAP PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA MUSIMAN ANTARA PABRIK GULA (PG.) TASIKMADU DAN KARYAWAN DALAM RANGKA PANEN DAN PENGGILINGAN TEBU”

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana proses Perjanjian Kerja Musiman/PKWT yang terjadi antara PG. Tasikmadu dan Karyawan dalam pelaksanaan Panen dan Penggilingan Tebu ?
2. Bagaimana Pengaturan serta Hak dan Kewajiban antara PG. Tasikmadu dan Karyawan/Pekerja dalam pelaksanaan Panen dan Penggilingan Tebu ?
3. Bagaimana Tanggung Jawab Hukum apabila salah satu pihak melakukan kesalahan / terjadi perselisihan dalam pelaksanaan Panen dan Penggilingan Tebu ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui bagaimanakah proses perjanjian kerja musiman / PKWT antara Pabrik Gula (PG.) Tasikmadu dengan Karyawan/Pekerja dalam rangka pelaksanaan Panen dan Penggilingan tebu
- 2) Untuk mengetahui apa saja Peraturan serta Hak dan Kewajiban bagi Para Pihak, yaitu Pabrik Gula (PG.) Tasikmadu dan Karyawan/Pekerja dalam Pelaksanaan Panen dan Penggilingan tebu.
- 3) Untuk mengetahui penyelesaian perselisihan yang dilakukan bilamana terjadi perselisihan antara PG. Tasikmadu dan Karyawan/Pekerja dalam melaksanakan Panen dan Penggilingan tebu, serta pertanggung jawaban hukumnya.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan penulis mengenai ilmu hukum beserta penerapannya dalam masyarakat khususnya hukum ketenagakerjaan dalam hal perjanjian kerja musiman / PKWT. Dengan ini juga dapat dijadikan sebagai bekal bagi penulis dalam menyelesaikan permasalahan di bidang ketenagakerjaan ketika terjun di dalam dunia kerja kelak.

2. Bagi Masyarakat

Dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi masyarakat dan juga diharapkan mampu meningkatkan peran serta masyarakat dalam membantu memecahkan masalah yang berkaitan dengan perjanjian kerja musiman / PKWT.

3. Bagi Ilmu Hukum

Dari penelitian ini penulis berharap dapat memberikan masukan pemikiran dan solusi dalam pengembangan ilmu hukum di bidang hukum

ketenagakerjaan yang berkaitan dengan perjanjian kerja musiman / PKWT.

E. Metode Penelitian

“Metode Penelitian adalah suatu perbuatan ilmiah yang memuat metode, sistematika bertujuan untuk mempelajari beberapa peristiwa hukum tertentu dengan cara menganalisisnya. Penelitian adalah suatu metode ilmiah dengan melakukan penyelidikan dengan seksama dan lengkap terhadap bukti-bukti yang diperoleh dari suatu permasalahan tersebut”⁶. Dalam penulisan Penelitian ini Penulis menggunakan metode penelitian sebagai berikut :

1. Metode Pendekatan

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian yang dilakukan dengan Pendekatan Normatif. Sebab penelitian ini meneliti mengenai aspek hukum yaitu aturan hukum yang berkaitan dengan tanggung jawab hukum antara perusahaan dengan pekerja dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Musiman/PKWT.

2. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis Penelitian Deskriptif. Penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan gambaran yang menyeluruh dan sistematis mengenai tanggung jawab hukum antara PG Tasikmadu dengan pekerja dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Musiman/PKWT.

3. Sumber dan Jenis Data :

a. Data Sekunder (Studi Kepustakaan)

Penelitian kepustakaan dilakukan agar memperoleh data sekunder yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen resmi, buku-buku yang berhubungan dengan objek penelitian, hasil penelitian dalam bentuk laporan, skripsi, tesis, disertasi, dan peraturan perundang-undangan.⁷ Data sekunder tersebut diperoleh melalui bahan :

⁶ Khudzalifah Dimiyati dan Kelik Wardiono, Metode Penelitian Hukum, (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2004) hlm. 1

⁷ Zainuddin Ali, 2016, Metode Penelitian Hukum, Jakarta : Sinar Grafika, Hlm. 106

- 1) Bahan Hukum Primer :
 - a) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
 - b) Undang-Undang No 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
 - c) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
- b) Bahan Hukum Sekunder
Yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dalam penelitian ini berasal dari buku-buku, jurnal-jurnal, hasil-hasil penelitian, hasil-hasil karya ilmiah para sarjana atau pendapat para sarjana yang berkaitan dengan tanggung jawab hukum perusahaan dengan pekerja dalam melakukan pekerjaan musiman.
- c) Bahan Hukum Tersier
Bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus hukum dan bahan pustaka lainnya.

b. Penelitian Lapangan

Penelitian lapangan dilakukan untuk memperoleh data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya, baik melalui wawancara, observasi, maupun laporan dalam bentuk dokumen yang kemudian diolah oleh peneliti.⁸ Data primer tersebut diperoleh melalui:

1) Lokasi Penelitian :

Penulis mengambil lokasi penelitian di PG Tasikmadu Sondokoro yang terletak di Jalan Tasikmadu-Kebakkramat, Nglano Wetan, Ngijo, Kecamatan Tasikmadu, Kabupaten Karanganyar, Jawa Tengah.

⁸ Beni Ahmad Saebani, *Metode Penelitian Hukum*, (Bandung: CV Pustaka Setia) hlm 57

2) Subyek Penelitian :

Dalam penelitian ini penulis menetapkan subyek-subyek yang diteliti yaitu pihak yang terkait dengan perjanjian kerja musiman / Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PG. Tasikmadu, Kabupaten Karanganyar yakni pihak Staff bagian SDM (Sumber Daya Manusia), dan pihak Serikat Pekerja di PG. Tasikmadu.

4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis yaitu:

a. Penelitian Kepustakaan

Dilakukan dengan tahap mengumpulkan, menghimpun, mempelajari dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier yang berkaitan dengan tanggung jawab hukum antara perusahaan/pabrik dengan pekerja dalam melakukan pekerjaan musiman.

b. Studi Lapangan

Studi Lapangan dilakukan dengan beberapa cara, yaitu dengan :

a) Membuat Daftar Pertanyaan

Menyusun beberapa pertanyaan yang akan diajukan kepada pihak-pihak terkait yaitu pihak pengusaha selaku pemberi pekerjaan dan pihak pekerja selaku penerima pekerjaan di PG Tasikmadu, Kab. Karanganyar.

b) Wawancara

Yaitu proses memperoleh keterangan dalam penelitian dengan cara mengajukan pertanyaan secara langsung kepada pihak-pihak terkait yaitu pihak pengusaha selaku pemberi pekerjaan dan pihak pekerja selaku penerima pekerjaan di PG Tasikmadu, Kab. Karanganyar.

5. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan adalah pendekatan kualitatif terhadap data primer dan sekunder yaitu dengan mempelajari dan menyusun peraturan-peraturan dan literatur yang berhubungan dengan tanggung jawab hukum antara PG Tasikmadu, Kab. Karanganyar dengan

pekerja dalam melakukan pekerjaan musiman. Dipadukan dengan pendapat responden dilapangan, yang kemudian dilakukan analisis secara kualitatif dan dicari pemecahannya yang kemudian dapat ditarik kesimpulan.

F. Sistematika Skripsi

Sistematika penulisan ini digunakan untuk memperjelas isi bhasan dalam penelitian ini. Maka penulis menggunakan sistematika sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang
- B. Rumusan Masalah
- C. Tujuan Penelitian
- D. Manfaat Penelitian
- E. Metode Penelitian
- F. Sistematika Skripsi

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

- A. PG. TASIKMADU Kabupaten Karanganyar
- B. Pengertian Pekerja
- C. Pengertian Perjanjian Kerja Musiman/PKWT
- D. Pihak-Pihak Dalam Perjanjian Kerja Musiman/PKWT
- E. Perjanjian Kerja Musiman/PKWT antara PG. TASIKMADU dengan Pekerja
- F. Hubungan Antara Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja Musiman/PKWT
- G. Hak dan Kewajiban Pihak-Pihak Dalam Perjanjian Kerja Musiman/PKWT
- H. Peraturan Yang Berlaku PG. TASIKMADU Kabupaten Karanganyar
- I. Tanggung Jawab Hukum Berdasarkan :
 - a) Tanggug Jawab Hukum akibat Wanprestasi

b) Tanggung Jawab Hukum akibat Perbuatan Melawan Hukum (PMH)

J. Berakhirnya Perjanjian Kerja Musiman/PKWT

BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

- A. Proses Perjanjian Kerja Musiman/PKWT Antara PG. TASIKMADU dan Pekerja Dalam Pelaksanaan Panen Dan Penggilingan Tebu.
- B. Peraturan Serta Hak dan Kewajiban antara PG. TASIKMADU dan Pekerja Dalam Pelaksanaan Panen Dan Penggilingan Tebu.
- C. Penyelesaian Perselisihan Yang Dilakukan Bilamana Terjadi Perselisihan Antara PG. TASIKMADU dan Pekerja Dalam Pelaksanaan Panen dan Penggilingan Tebu, Beserta Tanggung Jawab Hukumnya.

BAB IV : PENUTUP

- A. Kesimpulan
- B. Saran