

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 (UUD 1945), dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya. Membangun manusia Indonesia seutuhnya mengandung maksud bahwa pembangunan manusia Indonesia dilaksanakan secara utuh yang meliputi jasmani dan rohani. Sedangkan membangun masyarakat Indonesia seluruhnya mengandung maksud bahwa masyarakat yang dibangun bukan hanya masyarakat tertentu saja melainkan seluruh masyarakat Indonesia tanpa memandang suku, agama dan ras. Adapun tujuan pembangunan nasional yaitu untuk mewujudkan suatu masyarakat yang sejahtera, adil, makmur yang merata baik material maupun spiritual¹.

Perkembangan perindustrian di Indonesia sudah dirasakan pada saat ini. Dengan adanya perkembangan industri yang begitu pesat maka tidak dapat dipungkiri bahwa peristiwa tersebut akan menimbulkan dampak bagi kehidupan manusia baik dampak positif maupun dampak negatif. Dampak positif yang dapat dirasakan adalah kondisi negara yang mengalami kemajuan dan dapat bersaing dengan negara lain, pertumbuhan ekonomi yang terus

¹ Penjelasan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

meningkat serta penyediaan lapangan pekerjaan.

Indonesia merupakan negara berkembang yang terus menerus melaksanakan pembangunan. Pembangunan tidak hanya dilakukan di satu bidang saja tetapi menyeluruh di semua bidang kehidupan yang meliputi bidang ideologi, politik, ekonomi, sosial, budaya dan pertahanan keamanan. Semua bidang tersebut mempunyai hubungan yang erat dan tidak dapat dipisahkan. Pembangunan nasional Indonesia menitikberatkan pada bidang ekonomi. Sasaran pembangunan di bidang ekonomi menitikberatkan pada sektor industri yaitu mendorong perkembangan industri di Indonesia. Hal ini secara tidak langsung membantu mengatasi masalah pengangguran di Indonesia, karena perusahaan-perusahaan selalu menyerap tenaga kerja setiap tahunnya. Sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Undang-undang Ketenagakerjaan) bertujuan agar tenaga kerja didayagunakan secara optimal/manusiawi dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja sesuai kebutuhan pembangunan serta mempertimbangkan aspek perlindungan guna mewujudkan serta meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Pekerja/buruh sebagai warga negara mempunyai persamaan kedudukan dalam hukum, hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, mengeluarkan pendapat, berkumpul dalam satu organisasi, serta mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Hak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh merupakan hak asasi pekerja atau buruh yang telah dijamin di dalam Pasal 28 E ayat (3) UUD 1945. Untuk

mewujudkan hak tersebut, kepada setiap pekerja/buruh harus diberikan kesempatan yang seluas-luasnya mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Serikat pekerja/serikat buruh berfungsi sebagai sarana untuk memperjuangkan, melindungi, dan membela kepentingan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Dalam menggunakan hak tersebut, pekerja/buruh dituntut bertanggung jawab untuk menjamin kepentingan yang lebih luas yaitu kepentingan bangsa dan negara. Oleh karena itu, penggunaan hak tersebut dilaksanakan dalam kerangka hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan². Kebebasan berserikat dan perlindungan hak berorganisasi juga dituangkan dalam Konvensi International Labour Organization (ILO) Nomor 87 Tahun 1948 (Freedom Of Association and Protection Of The Rightto Organise) dimana pemerintah Indonesia telah meratifikasinya melalui Keputusan Presiden Nomor 83 Tahun 1998, dan Konvensi ILO tentang hak berorganisasi dan berunding bersama, Nomor 98 Tahun 1949 telah diratifikasi dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1956. Konvensi Nomor 87 dimaksudkan secara keseluruhan untuk melindungi kebebasan berserikat terhadap kemungkinan campur tangan pemerintah. Sedangkan Konvensi Nomor 98 ditujukan untuk mendorong pengembangan penuh mekanisme perundingan sukarela³. Sejak diratifikasinya Konvensi ILO Nomor 87 Tahun 1948 dengan Keputusan Presiden Nomor 83 Tahun 1998, kemudian dikeluarkan

² Penjelasan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

³ Keputusan Presiden Nomor 83 Tahun 1998, tentang hak berorganisasi dan berunding bersama

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat pekerja/buruh⁴. Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat pekerja/buruh menyebutkan bahwa Serikat pekerja/buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

PKB adalah suatu kesepakatan secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia yang dibuat secara bersama – sama antara pengusaha atau beberapa pengusaha dengan organisasi serikat pekerja/gabungan organisasi serikat pekerja yang sudah terdaftar pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan. Fungsi Perjanjian Kerja Bersama adalah sarana untuk memuat dan menuangkan kesepakatan baru yang didasari atas kesepakatan antara serikat pekerja/buruh dengan pengusaha yang disebut *Lex Special* artinya sebuah produk yang tidak diatur dalam Undang – undang maka dia akan menjadi normatif bila mana sudah disepakati dan dituangkan dalam PKB serta telah diketahui oleh Dinas yang terkait dan mengikat kedua belah pihak untuk dilaksanakan. Salah satu tujuan adanya PKB mempertegas dan memperjelas hak – hak dan kewajiban pekeja dan pengusaha.

Berdasarkan rumusan masalah sebagaimana di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berkenaan dengan perjanjian kerja antara

⁴ Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat pekerja/buruh

karyawan dengan PT. Mutu Gading Tekstile dengan mengambil judul “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Di PT. Mutu Gading Tekstil”

B. Rumusan Masalah

Sehubungan dengan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, penulis menetapkan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum pekerja di PT. Mutu Gading Tekstil?
2. Bagaimana pemenuhan hak-hak pekerja oleh PT. Mutu Gading Tekstil?

C. Tujuan Penelitian

Adapun mengenai tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui pelaksanaan perlindungan hukum pekerja di PT. Mutu Gading Tekstil.
2. Mengetahui bagaimana pemenuhan hak-hak pekerja oleh PT. Mutu Gading Tekstil.

D. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian tentunya sangat diharapkan adanya manfaat dan kegunaan yang dapat diambil dalam penelitian tersebut. Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penulisan hukum ini antara lain:

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan

pengalaman bagi penulis, khususnya yang berkaitan dengan perjanjian kerja, serta hak dan kewajiban para pihak yang terkait..

2. Bagi Ilmu Hukum

Memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu hukum pada umumnya dan hukum acara perdata pada khususnya kaitannya dengan perjanjian kerja.

3. Bagi Masyarakat

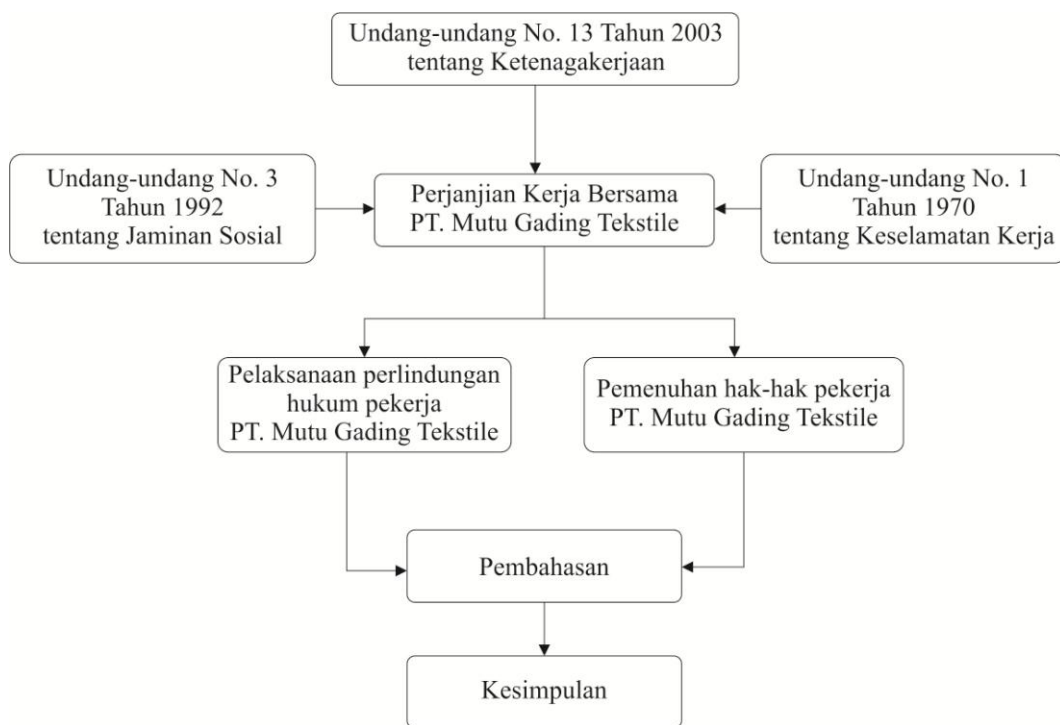
Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu dan memberi masukan serta tambahan pengetahuan bagi para masyarakat yang terkait dengan masalah yang diteliti, dan berguna bagi para pihak yang pada kesempatan lain mempunyai minat untuk mengkaji permasalahan yang sejenis.

E. Kerangka Pemikiran

Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang dilakukan antara perusahaan dan buruh/ pekerja yang diwakili oleh serikat pekerja. Diwakilinya pekerja/ buruh oleh serikat kerja/ buruh merupakan implementasi Undang-undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Buruh. Dalam PKB tersebut tercantum hak dan kewajiban buruh dan juga hak kewajiban perusahaan sesuai dengan Undang-undang No. 13 Tahun 2013 yang mengatur ketenagakerjaan.

Dalam perjanjian kerja Bersama tersebut juga mencantumkan mengenai jaminan sosial tenaga kerja dan juga keselamatan kerja. Selain mencantumkan mengenai hak dan kewajiban para pihak, dalam perjanjian kerja juga dijelaskan

berkenaan dengan sanksi yang diterima jika para pihak melanggar kesepakatan yang telah tercantum. Untuk lebih jelasnya alur pikir dalam penelitian ini akan digambarkan dalam suatu kerangka pikir sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

F. Metode Penelitian

1. Metode Pendekatan

Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian yuridis empiris yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka (*library research*), yang merupakan penelitian hukum dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder dengan penelitian di lapangan. Dalam penelitian ini digunakan pendekatan aspek-aspek hukum, asas, kaidah hukum mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja dan bagaimana perlindungan hukum terhadap buruh dan apakah perusahaan telah memenuhi kewajibannya

sebagaimana yang termuat dalam Surat Perjanjian Kerja Bersama (SKB).

2. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan hukum ini adalah penelitian deskriptif. Penelitian ini bertujuan agar dapat memberikan gambaran yang jelas dan lengkap dengan jalan mengumpulkan, menyusun dan menganalisa data yang diperoleh guna memecahkan masalah yang terkait.

3. Sumber Data

a. Penelitian Kepustakaan

Dalam penelitian kepustakaan, untuk mendapatkan bahan hukum sekunder dengan menggunakan bahan-bahan hukum yang terdiri dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

1) Bahan hukum primer, merupakan bahan hukum yang bersifat mengikat berupa norma, asas atau kaidah peraturan perundang-undangan. Dalam penelitian ini, bahan hukum primer yang digunakan adalah:

- a) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- b) Undang-undang No. 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- c) Undang-undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja
- d) PKB antara buruh dengan PT. Mutu Gading Tekstil.

2) Bahan hukum sekunder, berupa penunjang yang memberikan

penjelasan terhadap bahan hukum primer yang dapat berupa literatur-literatur, jurnal, artikel ilmiah dan peraturan-peraturan lain.

b. Penelitian Lapangan

Penelitian lapangan, digunakan untuk mendapatkan bahan hukum primer berupa:

1) Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di PT. Mutu Gading Tekstil. Pemilihan lokasi penelitian dilakukan dengan pertimbangan bahwa sumber data yang ada pada lokasi tersebut memungkinkan untuk dilakukan penelitian terkait.

2) Subjek Penelitian

Subjek penelitian penelitian ini adalah Surat Perjanjian Kerja Bersama antara buruh dengan PT. Mutu Gading Tekstil.

4. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan cara:

a. Penelitian Kepustakaan

Diperoleh dengan melalui pengumpulan data dengan mempelajari kedua bahan hukum tersebut diatas, baik bahan hukum primer yaitu maupun yurisprudensi maupun bahan hukum sekunder.

b. Penelitian Lapangan

Diperoleh dengan melalui metode wawancara yaitu dengan cara memperoleh data dengan mengajukan pertanyaan percakapan yang

dilakukan oleh kedua pihak, pewawancara (penulis) yaitu yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai memberikan jawaban atas pertanyaan tersebut.

5. Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif yang artinya peraturan perundang-undangan, literatur-literatur, buku yang ada hubungannya dengan objek penelitian ini serta yurisprudensi tentang permasalahan perlindungan terhadap buruh, dipadukan dengan pendapat responden yang ada di lapangan dan selanjutnya dianalisis secara kualitatif untuk mencari pemecahan yang kemudian dapat ditarik kesimpulan.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

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

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

- A. Tinjauan Umum Tentang Hukum Ketenagakerjaan
 - 1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

2. Pihak Yang Terlibat dalam Ketenagakerjaan
 3. Hubungan Kerja
 4. Peraturan Perusahaan
- B. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Ketenagakerjaan
1. Keselamatan dan Keselamatan Kerja
 2. Pengupahan
 3. Kesejahteraan
- C. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja
1. Pengertian Perjanjian Kerja
 2. Isi Perjanjian Kerja
 3. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja
 4. Macam-macam Perjanjian Kerja

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

B. Pembahasan

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan

B. Saran

DAFTAR PUSTAKA