

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pekerja atau buruh adalah tulang punggung perusahaan. Hal 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.<sup>1</sup> 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 sehari-hari berguna untuk mempertahankan produktivitas dan kestabilan perusahaan.<sup>2</sup> Perlindungan pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan

---

<sup>1</sup> L. Husni, *Perlindungan Buruh (Arbeitsbescherming)*, dalam Zainal Asikin. dkk. 1997. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

<sup>2</sup> *Ibid.*, hal. 75-76

meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu. Pada konsiderans huruf d Undang-undang Nomor 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 Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan: “setiap pekerja atau 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 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 moral”.<sup>3</sup>

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 Nomor 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 Nomor 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 dimana pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.<sup>4</sup> Jadi dengan perumusan di atas, telah ada dua pihak yang saling mengikatkan diri sehingga memenuhi unsur dari perjanjian pada umumnya. Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja baik secara tertulis maupun secara lisan harus memenuhi syarat-syarat sahny suatu perjanjian baik secara subjektif

---

<sup>3</sup> Joni Bambang S., 2013, Hukum Ketenagakerjaan, Bandung: Pustaka Setia.

<sup>4</sup> Zaeni Asyhadie, 2013, Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia, Jakarta: Rajawali Pers.

maupun secara objektif sebagaimana diatur pada Pasal 52 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyebutkan bahwa:

Perjanjian kerja dibuat atas dasar:

1. Kesepakatan kedua belah pihak
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan. 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.

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.

Dalam melaksanakan pembangunan diperlukan beberapa faktor yang menunjang seperti faktor modal, alam, dan tenaga kerja. Ketiga faktor tersebut merupakan hal yang sangat penting yang tidak dapat dipisahkan satu sama lainnya. Dari ketiga faktor tersebut, faktor tenaga kerja merupakan peranan yang tidak kalah pentingnya dibanding faktor penunjang lainnya. Hal ini didukung oleh jumlah penduduk yang sangat besar, merupakan salah satu modal yang sangat penting. Mengingat faktor tenaga kerja dalam proses pembangunan ini harus diperhatikan, oleh karena itu diperlukan usaha-usaha untuk membina, mengarahkan serta perlindungan bagi tenaga kerja untuk menciptakan kesejahteraan yang berkaitan dengan yang dilakukannya. Pada dasarnya perlindungan bagi tenaga kerja dimaksudkan untuk menjaga agar tenaga kerja menjadi lebih dimanusiakan.

Para tenaga kerja mendapatkan kesempatan untuk melaksanakan berbagai tugas dan kewajiban sosialnya, dapat mengembangkan potensi dirinya, sehingga pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas hidup dan

karenanya dapat hidup layak sebagai manusia. Untuk mensukseskan perlindungan terhadap tenaga kerja itu memerlukan beberapa perencanaan dan pelaksanaan secara komprehensif, terpadu, dan berkesinambungan. Salah satu latar belakang lahirnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah karena beberapa peraturan perundang-undangan yang berlaku selama ini termasuk sebagian yang merupakan produk kolonial menempatkan pekerja pada posisi yang kurang menguntungkan dalam pelayanan penempatan tenaga kerja dan sistem hubungan industrial yang menonjolkan perbedaan kedudukan dan kepentingan sehingga dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masa kini dan tuntutan masa yang akan datang.

Lahirnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ini diharapkan dapat: Menegakkan masalah perlindungan dan jaminan terhadap tenaga kerja; Melaksanakan berbagai instrumen internasional tentang hak-hak tenaga kerja yang telah diratifikasi, sebagai anggota perserikatan bangsa-bangsa (PBB) menjunjung tinggi dan melaksanakan Deklarasi Universal tentang Hak Azasi Manusia (HAM). Tujuan keadilan sosial dibidang ketenagakerjaan dapat diwujudkan salah satu caranya adalah dengan jalan melindungi pekerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan/ pengusaha, melalui sarana hukum yang ada. Perlindungan terhadap pekerja/buruh dapat dilihat pada alinea keempat pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 45) dan Pasal 27 ayat 2, Pasal 28 D ayat 1 dan ayat 2.

Perlindungan terhadap pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku. Secara umum ada beberapa hak pekerja yang harus dilindungi, diantaranya: Hak atas pekerjaan, hak atas upah yang adil, hak untuk berserikat dan berkumpul, hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan, hak untuk diproses hukum secara sah, hak untuk diperlakukan secara sama, hak atas rahasia pribadi, hak atas kebebasan suara hati.

Hak pengusaha, antara lain: Membuat peraturan dan perjanjian kerja, hak untuk melakukan PHK, penutupan perusahaan, hak untuk membentuk dan menjadi anggota organisasi perusahaan, berhak untuk menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain. Untuk mewujudkan perlindungan hak-hak pekerja dapat juga dilakukan melalui pembinaan, pengawasan dan penegakan hukum dibidang ketenagakerjaan.

Secara yuridis kedudukan pekerja/buruh adalah bebas dan seimbang. Namun pada praktek, posisi pemberi kerja dengan pekerja atau buruh sering dalam keadaan tidak seimbang. Beberapa hambatan permasalahan masih ditemukan, antara lain: Faktor regulasi, faktor budaya baik pekerja, pemberi kerja atau pengusaha maupun penegak hukum. Walaupun secara teoritis pemberi kerja dan penerima kerja seimbang kedudukannya, namun dalam prakteknya berbeda. Kemampuan dari pihak perusahaan dalam pemenuhan hak-hak pekerja.

Untuk mengatasi permasalahan-permasalahan diatas, maka dibutuhkan berbagai upaya, antara lain: untuk mewujudkan hubungan kerja

yang adil bagi para pihak, dibutuhkan intervensi pemerintah dengan membuat regulasi yang lebih memadai, pengawasan dan penegakan hukum lebih ditingkatkan. Apabila timbul masalah dalam hubungan ketenagakerjaan, maka harus diselesaikan secara adil. Para pihak yang terlibat dalam hubungan ketenagakerjaan harus memahami dan melaksanakan hak dan kewajibannya dengan benar.

PT. Citra Bumi Agro adalah perusahaan bergerak di bidang pengolahan minyak kelapa sawit (PMKS) yang telah beroperasi selama lebih dari 10 tahun. Sebagai perusahaan yang berkembang pesat, PT. Citra Bumi Agro memiliki karyawan tetap yang merupakan aset berharga dalam menjalankan kegiatan operasional dan mencapai tujuan perusahaan. Karyawan tetap ini memiliki peran yang penting dalam menciptakan nilai tambah dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pertumbuhan perusahaan.

PT. Citra Bumi Agro memiliki kewajiban untuk melindungi hak-hak karyawan tetap yang bekerja di perusahaan tersebut. Adapun dasar hukum yang dapat melindungi hak karyawan tetap PT. Citra Bumi Agro ialah sebagai berikut:

1. Undang-Undang Ketenagakerjaan: diberbagai Negara, termasuk Indonesia, ada undang-undang yang mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha. Di Indonesia, Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 merupakan dasar hukum utama yang melindungi hak-hak karyawan. Undang-undang ini menetapkan ketentuan-ketentuan mengenai hak-hak karyawan,

seperti hak atas upah, hak cuti, hak perlindungan terhadap diskriminasi, dan sebagainya.

2. Perjanjian Kerja: Karyawan tetap PT. Citra Bumi Agro biasanya memiliki perjanjian kerja yang mengatur hak dan kewajiban mereka. Perjanjian kerja ini berfungsi sebagai dokumen kontrak yang melindungi hak-hak karyawan dan memberikan mereka jaminan kepastian hukum terkait kondisi kerja, upah, jaminan sosial, dan hal lainnya. Implementasi perlindungan hukum terhadap hak karyawan tetap PT. Citra Bumi Agro harus mematuhi ketentuan-ketentuan yang telah disepakati dalam perjanjian kerja.
3. Pengawasan dan Sanksi: Pemerintah melalui lembaga-lembaga pengawas ketenagakerjaan, seperti Kementerian Ketenagakerjaan, memiliki peran penting dalam mengawasi implementasi perlindungan hukum terhadap hak karyawan tetap. Jika PT. Citra Bumi Agro melanggar ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan, pemerintah dapat memberikan sanksi-sanksi yang sesuai, seperti denda atau pembatalan izin usaha.

Tanggung Jawab Sosial Perusahaan: Perlindungan hukum terhadap hak karyawan tetap juga merupakan bagian dari tanggung jawab sosial perusahaan (corporate social responsibility). PT. Citra Bumi Agro sebagai perusahaan yang bertanggung jawab secara sosial diharapkan menjaga kesejahteraan karyawan tetapnya sebagai bentuk komitmen terhadap hak-hak mereka.

Dengan adanya beberapa poin diatas, perlindungan hukum terhadap hak karyawan tetap PT. Citra Bumi Agro menjadi penting. Hal itu berguna untuk memastikan bahwa perusahaan tersebut mematuhi ketentuan hukum yang berlaku dan menjaga hak-hak karyawan tetap agar terlindungi. Hal ini tidak hanya memenuhi kewajiban hukum, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang adil dan berkelanjutan.

Berdasarkan paparan latar belakang yang telah dikemukakan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Hak Karyawan Tetap PT. Citra Bumi Agro"**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan, sebagai berikut :

1. Bagaimanakah implementasi pemenuhan hukum dari perusahaan terhadap hak pada karyawan PT. Citra Bumi Agro?
2. Apakah hambatan dan upaya yang harus dilakukan dalam memberikan perlindungan hukum terhadap hak karyawan PT. Citra Bumi Agro?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumus masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk implementasi pemenuhan hukum dari perusahaan terhadap hak pada karyawan PT. Citra Bumi Agro
2. Untuk mengetahui hambatan dan upaya yang harus dilakukan dalam

memberikan perlindungan hukum terhadap hak karyawan PT. Citra Bumi Agro.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Secara Teoritis : Secara teoritis, diharapkan dapat bermanfaat untuk mengembangkan pengetahuan dan memperluas wawasan berpikir dalam bidang ilmu hukum, 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 perundangundangan yang berlaku di Indonesia.
2. Secara Praktis, 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 kesadaran mengenai perlindungan hukum yang diperoleh oleh tenaga kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum

##### 2.1.1 Pengertian Perlindungan Hukum

Kata perlindungan dalam bahasa Inggris adalah *protection* yang berarti sebagai: (1) *Protecting or being protected*; (2) *System protecting*; (3) *Person or thing that protect*. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, perlindungan diartikan: (1) tempat berlindung; (2) perbuatan atau hal dan sebagainya memperlindungi<sup>5</sup> Dari kedua definisi tersebut, maka perlindungan merupakan perbuatan (hal) melindungi, misalnya memberi perlindungan kepada yang lemah. Perlindungan hukum memberikan perlindungan terhadap hak-hak seseorang yang dianggap lemah. Harjono mengemukakan bahwa perlindungan hukum dalam Bahasa Inggris disebut *legal protection*, sedangkan dalam Bahasa Belanda disebut *rechtsbecherming*.

Harjono memberikan pengertian bahwa perlindungan hukum sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum untuk kemudian ditujukan kepada perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan menjadikan kepentingan-kepentingan yang perlu untuk dilindungi tersebut dalam sebuah hak hukum.<sup>6</sup> Philipus M Hadjon mengemukakan perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat serta pengakuan terhadap

---

<sup>5</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia. <https://kbbi.web.id/>. Diakses tanggal 22 Februari 2023

<sup>6</sup> Harjono. *Konstitusi sebagai Rumah Bangsa*. Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi. 2008

hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal yang lainnya. Berarti hukum memberikan perlindungan terhadap hak-hak dari seseorang terhadap sesuatu yang mengakibatkan tidak terpenuhinya hak-hak tersebut.<sup>7</sup>

Setiono mengemukakan bahwa perlindungan hukum juga dapat diartikan sebagai tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga hal tersebut memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.<sup>8</sup> Perlindungan hukum berkaitan erat dengan hak seseorang untuk berada dalam perlindungan secara hukum dan hak atas rasa aman. Hal ini sudah tercantum dalam Pasal 28 huruf G Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi:<sup>9</sup>

1. *Setiap orang berhak atas perlindungan diri pribadi, keluarga, kehormatan, masyarakat, martabat, dan harta benda yang dibawah kekuasaannya, serta berhak atas rasa aman dan perlindungan dari ancaman ketakutan untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu yang merupakan hak asasi*
2. *Setiap orang berhak untuk bebas.dari penyiksaan atau perlakuan yang merendahkan derajat martabat manusia dan berhak memperoleh suaka politik dari negara lain*

Pasal 28 huruf G Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 bermakna bahwa setiap warga negara berhak atas perlindungan

---

<sup>7</sup> Philipus M. Hadjon. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Di Indonesia. Sebuah Studi Tentang Prinsip-Prinsipnya. Penanganan oleh Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara*. 2014. Surabaya. PT Bina Ilmu. Hal, 25.

<sup>8</sup> Setiono. *Rule of Law (Supremasi Hukum). Tesis Magister Ilmu Hukum 2004 Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret*. Surakarta. Hal, 3.

<sup>9</sup> Pasal 18 huruf (g) Undang-Undang Dasar 1945

dari Negara baik bagi dirinya sendiri, keluarga, kehormatan maupun martabat dan harta benda yang dia miliki dibawah kekuasaannya. Setiap orang memiliki hak atas rasa aman dan perlindungan dari adanya ancaman untuk berbuat atau bertindak yang tidak sesuai dengan hak asasi manusia. Warga Negara juga berhak untuk terhindar dan bebas dari tindakan penyiksaan dan perlakuan yang dapat merendahkan derajat dan martabat manusia juga untuk melindungi warganya. Oleh karena itu negara membentuk lembaga dibidang hukum untuk mencegah terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan berupa tindak kekerasan dan kejahatan di masyarakat. Setiap warga negara juga berhak memperoleh suara politik dari negara lain.

Bagi seseorang yang dengan sengaja melakukan kekerasan ataupun mencoba untuk melakukan suatu tindakan pelanggaran terhadap hak asasi manusia, maka orang tersebut dapat dipidanakan dan mendapatkan hukuman yang telah diatur oleh Negara yang bersangkutan. Perlindungan atas jaminan rasa aman diatur pula pada pasal 35 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia yang berbunyi :

*“Setiap orang berhak hidup di dalam tatanan masyarakat dan kenegaraan yang damai, aman, dan tenteram, yang menghormati, melindungi, dan melaksanakan sepenuhnya hak asasi manusia dan kewajiban dasar manusia sebagaimana diatur dalam Undang-undang ini”*

Pasal 35 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia bermakna bahwa setiap orang memiliki hak asasi manusia yang merupakan hal yang sudah melekat sejak lahir<sup>10</sup> dan tidak bisa untuk dicabut bahkan oleh Negara sekalipun, maka setiap orang berhak hidup dalam tatanan masyarakat dan bernegara yang damai, aman dan tentam yang

---

<sup>10</sup> Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia

menghormati dan melindungi serta melaksanakan sepenuhnya hak asasi manusia sebagaimana yang tercantum dalam pasal 35 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia.

Berdasarkan uraian tersebut maka perlindungan hukum merupakan tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat terhadap harkat dan martabatnya yang dimiliki oleh setiap subyek hukum dari tindakan sewenang-wenang oleh penguasa terhadap kepentingan-kepentingan tertentu yang tidak sesuai dengan aturan hukum. Perlindungan hukum dapat digunakan dalam upaya melindungi kepentingan masyarakat dari tindakan sewenang-wenang yang merupakan tujuan dari hukum yang dapat diwujudkan dalam bentuk adanya kepastian hukum.

### **2.1.2 Bentuk-bentuk Perlindungan Hukum**

Menurut Muchsin, perlindungan hukum adalah suatu hal yang melindungi subyek-subyek hukum melalui peraturan perundangundangan yang berlaku dan dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi. Perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

- 1) Proses Perlindungan Hukum Preventif, merupakan suatu perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan dengan tujuan untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban.
- 2) Perlindungan Hukum Represif, merupakan suatu perlindungan hukum represif merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti

denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan jika hal tersebut sudah terjadi adanya sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.<sup>11</sup>

Menurut Hadjon, perlindungan hukum untuk rakyat meliputi dua hal, yakni:

a. Perlindungan Hukum Preventif

Bentuk perlindungan hukum kepada rakyat adalah dengan diberi kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif memiliki pengaruh yang bagi tindak pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan Tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa.<sup>12</sup>

b. Perlindungan Hukum Represif Bentuk perlindungan hukum yang lebih ditujukan pada penyelesaian sengketa. Penanganan perlindungan hukum yang dilakukan oleh Pengadilan Umum juga Pengadilan Administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum ini. Prinsip perlindungan hukum terhadap suatu tindakan yang dilakukan oleh pemerintah yang bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan hukum

---

<sup>11</sup> Muchsin. 2003. *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*. Surakarta. Universitas Sebelas Maret. Hal, 20.

<sup>12</sup> Philipus M. Hadjon, *Op.cit.* Hal, 4.

terhadap hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah.

Bentuk perlindungan hukum yang bersifat represif ini mengarah pada perlindungan hukum yang berkaitan erat dengan penyelesaian sengketa. Perlindungan hukum secara represif sama dengan penegakan hukum, hal ini karena proses dalam penyelesaian sengketa sampai pada tahap di pengadilan merupakan bagian dari penegakan hukum. Prinsip kedua dalam perlindungan hukum terhadap tindak pemerintahan adalah mengenai prinsip negara hukum. Hal ini erat kaitannya dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum.

Menurut Moh. Kusnardi dan Harmaily Ibrahim bentuk-bentuk perlindungan hukum adalah sebagai berikut:<sup>13</sup>

a. Perlindungan Hukum Preventif

Pada perlindungan hukum preventif ini, subyek dalam hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif berpengaruh besar terhadap tindak pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum preventif ini, maka pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang

---

<sup>13</sup> Moh. Kusnardi dan Harmaily Ibrahim. 1988. Hukum Tata Negara Indonesia. Jakarta. Sinar Bakti. Hal, 102.

didasarkan pada diskresi. Di Indonesia sendiri belum suatu peraturan khusus mengenai mengenai bagaimana perlindungan hukum preventif.

b. Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum represif bertujuan untuk kaitannya dengan menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum oleh Pengadilan Umum maupun oleh Peradilan Administrasi di Indonesia termasuk dalam kategori perlindungan hukum ini. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu juga bersumber dari suatu konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia.

Prinsip kedua yang dapat mendasari perlindungan hukum terhadap tindak pemerintahan adalah prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum. Menurut Sudut hukum memaparkan perlindungan hukum dalam kaitannya dengan sarananya terdapat dua macam yaitu:<sup>14</sup>

- a. Sarana Perlindungan Hukum Preventif. Pada perlindungan hukum preventif ini, menjelaskan bahwa subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif.

---

<sup>13</sup>Sudut Hukum. 2015. Perlindungan Hukum. <https://www.suduthukum.com/2015/09/perlindungan-hukum>. Diakses tanggal 20 Februari 2023

Tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif berpengaruh bagi tindak pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong lebih bersifat hati-hati dalam mengambil suatu keputusan yang didasarkan pada diskresi. Di Indonesia belum terdapat suatu pengaturan khusus mengenai perlindungan hukum preventif.

- b. Sarana Perlindungan Hukum. Represif, Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan dalam hal sengketa. Penanganan perlindungan hukum oleh Pengadilan Umum maupun oleh Pengadilan Administrasi di Indonesia termasuk dalam kategori perlindungan hukum ini.

### **2.1.3 Prinsip-prinsip Perlindungan Hukum**

Dalam hal merumuskan suatu prinsip-prinsip perlindungan hukum di Indonesia, landasannya adalah Pancasila sebagai ideologi dan falsafah negara. Konsepsi perlindungan hukum bagi rakyat di Negara Barat bersumber pada konsep-konsep "*Rechtstaat*" dan "*Rule of The Law*". Dengan menggunakan konsepsi Barat sebagai kerangka berfikir dengan landasan pada Pancasila, prinsip perlindungan hukum di Indonesia adalah prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila.<sup>15</sup>

Prinsip perlindungan hukum terhadap suatu tindakan pemerintah bersumber serta bertumpu pada konsep tentang pengakuan dan perlindungan

---

<sup>15</sup> Philipus M. Hadjon, Op.cit Hal, 38 30

terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat. Lahirnya konsep-konsep mengenai pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah.<sup>16</sup> Prinsip kedua yang mendasari adanya suatu perlindungan hukum terhadap tindak pemerintahan adalah prinsip negara hukum. Hal ini berkaitan erat dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia menjadi tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum.

Menurut Philipus M. Hadjon, prinsip-prinsip dalam perlindungan hukum bagi rakyat yang berdasarkan Pancasila dibedakan menjadi dua antara lain sebagai berikut :

- a. Prinsip Pengakuan dan Perlindungan terhadap Hak Asasi Manusia  
Prinsip perlindungan hukum bagi rakyat terhadap tindak pemerintahan yang bertumpu dan bersumber dari konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan juga peletakan kewajiban pada masyarakat dan pemerintah. Dengan demikian dalam usaha merumuskan prinsip-prinsip perlindungan hukum bagi rakyat berdasarkan Pancasila, diawali dengan uraian tentang konsep dan deklarasi tentang hak-hak asasi manusia.
- b. Prinsip Negara Hukum, Prinsip kedua yang melandasi terbentuknya perlindungan hukum bagi rakyat terhadap tindak pemerintahan

---

<sup>16</sup> Yassir Arafat. 2015. Prinsip-prinsip Perlindungan Hukum yang Seimbang. Jurnal Rechts. Universitas Islam Jember. Vol IV. No. 2. Edisi 2 Desember 2015. Hal, 34

adalah prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dikatakan sebagai tujuan daripada negara hukum.

## **2.2 Tinjauan Umum Tenaga Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Tenaga Kerja atau Buruh Pabrik**

Menurut Molenaar hukum ketenagakerjaan (*arbeidsrecht*) adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antar tenaga kerja dengan tenaga kerja dan antara tenaga kerja dengan penguasa.<sup>17</sup> Abdul Khakim merumuskan hukum ketenagakerjaan berdasarkan unsur-unsur yang dimilikinya yaitu:

- 1) Serangkaian peraturan yang bentuk tulis dan tidak tertulis
- 2) Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pengusaha dan buruh
- 3) Adanya orang yang bekerja, yang akhirnya akan mendapat upah sebagai balas jasa
- 4) Mengatur perlindungan pekerja/buruh, meliputi masalah keadaan sakit, hamil, haid, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja/buruh dan lain-lain.

Menurutnya hukum ketenagakerjaan adalah peraturan hukum yang mengatur hubungan kerja anantara majikan/poengusaha dan pekerja atau

---

<sup>17</sup> Sendjun H. Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT. RinekaCipta, 2001)

buruh dengan segala konsekuensinya. Hal ini jelas bahwa hukum ketenagakerjaan tidak mencakup:<sup>18</sup>

- 1) Sewa pekerja
- 2) Kerja yang dilakukan untuk orang lain atas dasar kesukarelaan
- 3) Kerja seorang pengurus atau wakil suatu organisasi atau perkumpulan.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pekerja atau buruh merupakan setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Hal ini berbeda dengan makna dari pengertian tenaga kerja sebagaimana kita ketahui berdasarkan Undang-undang ketenagakerjaan. Pengertian tenaga kerja berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.<sup>19</sup>

Tenaga kerja merupakan *resources*, tepatnya *human resources* atau sumber daya manusia yang berperan dalam kegiatan pembangunan masyarakat. Peranan tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksi sangat besar terhadap perkembangan ekonomi, demikian pula pada sektor industri yang banyak berorientasi kepada sektor padat karya yang banyak menyerap tenaga kerja. Tenaga kerja (*employed*) atas 3 (tiga) macam, yaitu<sup>20</sup>

---

<sup>18</sup> Agusmidah, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan*, (Medan: USU Press, 2010),

<sup>19</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>20</sup> Badan Pusat Statistik. 2001. *Produk Domestik Regional Bruto Kabupaten/Kota*. Jakarta: BPS

- a. Tenaga kerja penuh (*full employed*), adalah tenaga kerja yang mempunyai jumlah jam kerja  $\geq 35$  jam dalam seminggu dengan hasil kerja tertentu sesuai dengan uraian tugas.
- b. Tenaga kerja tidak penuh atau setengah pengangguran (*under employed*), adalah tenaga kerja dengan jam kerja  $< 35$  jam dalam seminggu.
- c. Tenaga kerja yang belum bekerja atau sementara tidak bekerja (*unemployed*), adalah tenaga kerja dengan jam kerja  $\leq 1$  jam per minggu.

Tenaga kerja merupakan faktor penting dalam proses produksi, karena manusialah (tenaga kerja) yang mampu menggerakkan faktor-faktor produksi yang lain untuk menghasilkan suatu barang. Dengan kata lain tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang harus ada dalam suatu proses produksi. Tenaga kerja adalah penduduk yang berumur diatas 10 tahun atau lebih. Memang di setiap negara batasan umur tenaga kerja berbeda-beda. Contohnya di India, tenaga kerja adalah penduduk yang berumur antara 14 sampai 60 tahun. Selain golongan umur tersebut dianggap bukan tenaga kerja. Di Indonesia tidak ada batasan umur maksimal karena di Indonesia tidak ada jaminan sosial nasional. Memang ada sebagian penduduk yang menerima tunjangan di hari tua tapi jumlah hanya sedikit, yaitu pegawai negeri dan sebagian kecil pegawai swasta.<sup>21</sup>

Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu

---

<sup>21</sup> Payaman J. Simanjuntak. (2001). Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia Edisi 2001. Jakarta: FEUI

melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Konsep tenaga kerja adalah: “Bagian penduduk yang mampu bekerja memproduksi barang dan jasa”. Perserikatan Bangsa-Bangsa menggolongkan penduduk usia 15-64 tahun sebagai tenaga kerja. Indonesia menggolongkan penduduk usia 10 tahun keatas sebagai tenaga kerja, dengan alasan terdapat banyak penduduk usia 10- 14 dan 65 tahun ke atas yang bekerja.<sup>22</sup>

### **2.2.2 Hak Tenaga Kerja atau Buruh**

Hak tenaga kerja ialah sebagai berikut:

- 1) Pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (Satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
- 2) Setiap pekerja yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c dan d, Pasal 80 dan Pasal 82 berhak mendapatkan upah penuh.
- 3) Pekerja tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi.

Sedangkan dalam BAB X UU No. 13 Tahun 2003 tentang perlindungan, pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja bahwa jelas telah diatur pekerja/buruh memiliki kewajiban dan hak yang harus dipenuhi dan dilaksanakan. Adapun beberapa macam sebagai berikut:

#### **1. Perlindungan Upah**

---

<sup>22</sup> Ananta, Aris. 1990. Ekonomi Sumber Daya Manusia. Jakarta. Lembaga. Demografi LPFEUI

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan sesuatu. Jika dipandang dari sudut nilainya upah dibedakan menjadi dua: upah nominal, yaitu jumlah yang berupa uang. Dan upah rill, yaitu banyaknya barang yang dapat dibeli dengan jumlah uang itu. Tujuan pemerintah mengatur upah dan pengupahan pekerja/buruh adalah untuk melindungi pekerja dari kesewenang-wenangan pengusaha dalam pemberian upah. setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. pekerjamenerima upah dari pemberi kerja dan dilindungi undang-undang. Peran pemerintah dalam hal ini adalah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh agar dapat memenuhi kebutuhan hidup pekerja maupun keluarganya. Berdasarkan ketentuan pasal 88 ayat (1) dan ayat (2) Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003, dijelaskan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi

kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebiasaan pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh. Bentuk perlindungan upah itu berupa pengaturan tentang upah dan pengupahan yang diatur dalam Pasal 88 s/d Pasal 98 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. hal hal penting yang terkandung dalam Pasal ini adalah:

- a) Penetapan upah minimum
- b) Upah kerja lembur
- c) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
- d) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya
- e) Upah menjalankan hak dan waktu istirahat kerjanya
- f) Bentuk dan cara pembayaran upah
- g) Denda dan pemotongan upah
- h) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
- i) Struktur dan skala pengupahan yang proporsional.

Bentuk perlindungan upah yang pertama adalah upah minimum. Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum

sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.<sup>23</sup>

Bentuk perlindungan upah yang kedua adalah waktu kerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 78 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja atau buruh melebihi waktu kerja wajib membayar upah kerja lembur. Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur diatur dalam Keputusan Menteri yakni Kepmenakertrans Nomor KEP. 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur. Bentuk perlindungan upah yang ketiga adalah waktu istirahat dan cuti.

Berdasarkan ketentuan Pasal 79 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja atau buruh. Bentuk perlindungan upah yang lainnya meliputi perlindungan saat menjalankan ibadah, saat menstruasi, melahirkan, gugur kandungan, dan saat menyusui bagi pekerja perempuan. Hal tersebut diatur dalam Pasal 80 sampai dengan Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Telah disebutkan pula dalam Pasal 7 Permenakertrans Nomor 7 Tahun 2003 tentang Upah Minimum bahwasannya Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum yang telah ditetapkan dan upah minimum hanya berlaku bagi pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja kurang dari satu tahun. Pada Pasal 2 Kepmenaker Nomor 231 tahun 2003 disebutkan bahwa Pengusaha dilarang membayar upah pekerja lebih rendah dari upah

---

<sup>23</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2017)

minimum dan dalam hal pengusaha tidak mampu membayar upah minimum, maka pengusaha dapat mengajukan penundaan.

## 2. Waktu Kerja

Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja yang diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kecuali bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu (misalnya pengeboran minyak lepas, pantai, sopir angkutan jarak jauh, penerbangan jarak jauh, pekerjaan di kapal laut atau penebangan hutan) pasal 77 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003. Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu diatur dengan keputusan Manaker. Waktu kerja ditentukan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 77 ayat 2 adalah sebagai berikut:

- a) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1(satu) minggu,
- b) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Pekerja pada hakekatnya juga manusia biasa yang butuh istirahat untuk mengembalikan kesegaran dan kesehatan baik fisik maupun mentalnya, pada waktu istirahat dan cuti inilah mereka mempunyai lebih banyak kesempatan untuk melakukan kewajiban dan fungsi sosialnya, jenis istirahat dan cuti dibagi dalam beberapa macam yaitu:

- a) Istirahat anatara jam kerja
- b) Istirahat mingguan
- c) Cuti tahunan
- d) Istirahat panjang
- e) Cuti yang berkaitan dengan fungsi reproduksi

Selain dari waktu istirahat dan cuti tersebut diatas, maka setiap pekerja/buruh mendapat kesempatan untuk dapat melakukan:

- a) Ibadah;
- b) Cuti haid bila merasakan sakit pada masa haid;
- c) Melahirkan;
- d) Menyusui.

### 3. Kesejahteraan Kerja

Kesejahteraan adalah dapat di pandang sebagai uang bantuan lebih lanjut kepada karyawan. Terutama pembayarannya kepada mereka yang sakit, uang bantuan untuk tabungan karyawan, pembagian berupa saham, asuransi, perawatan di rumah sakit, dan pensiun.<sup>24</sup> Program kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan, lembaga atau organisasi pada pegawainya hendaknya bermanfaat, sehingga dapat mendorong tercapainya tujuan perusahaan yang efektif. Program kesejahteraan karyawan sebaiknya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan tidak melanggar peraturan pemerintah. Adapun tujuan program kesejahteraan pada pegawai menurut Malayu SP. Hasibuan adalah:

---

<sup>24</sup> Malayu SP Hasibuan, *Manajen sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara,2003

- a. Untuk meningkatkan kesetiaan dan ketertarikan pegawai dengan perusahaan.
- b. Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi pegawai beserta keluarganya.
- c. Memotivasi gairah kerja, disiplin dan produktifitas pegawai.
- d. Menurunkan tingkat absensi.
- e. Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman
- f. Membantu lancarnya pelaksanaan pekerja untuk mencapai tujuan.

#### 4. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

Pengertian jamninan sosial dinyatakan dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 (BPJS) yaitu: Jaminan Sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyatagar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. Keberadaan jamninan sosial tenaga sebagai upaya jaminan sosial nasional merupakan program Negara yang bertujuan memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan soaial bagi seluruh rakyat, oleh karena itu sebgai langkah untuk menjamin hidup tenaga kerja, perusahaab sangat perlu memasukkan tenaga kerjanya dalam program jaminan soasial tenaga kerja yang dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan. Penyelenggaraan jaminan sosial adalah salah satu tugas dan tanggungjawab Negara untuk memberikan perlindungan jaminan sosial ekonomi terhadap masyarakat. Jaminan Sosial Tenaga Kerja

adalah program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi resiko sosial ekonomi tertentu yang penyelenggaranya menggunakan mekanisme asuransi sosial. Adapun jenis perlindungan kerja:

- a) Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja/buruh mengenyam dan mengembangkan kehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial disebut juga dengan kesehatan kerja.
- b) Perlindungan teknis, yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan.

Berdasarkan ketentuan pasal 6 ayat (2) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011, ruang lingkup program BPJS meliputi: jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun; dan jaminan kematian. Pengembangan program jaminan sosial tenaga kerja di atas diatur lebih lanjut dengan peraturan pemerintah. Ketentuan ini dimaksudkan untuk mengatur jaminan sosial tenaga kerja dalam rangka meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja itu sendiri, beserta keluarganya.

## 2.3 Tinjauan Umum Tentang Perusahaan

### 2.3.1 Pengertian Perusahaan

Perusahaan (*bedriiff*) adalah suatu pengertian ekonomis yang banyak dipakai dalam Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD). Seseorang yang mempunyai perusahaan disebut pengusaha. C.S.T Kansil berpendapat bahwa seseorang baru dapat dikatakan menjalankan suatu perusahaan, apabila ia dengan teratur dan terangterangan bertindak keluar dalam pekerjaan tertentu untuk memperoleh keuntungan dengan suatu cara, dimana ia menurutnya lebih banyak mempergunakan modal daripada mempergunakan tenaganya sendiri.<sup>25</sup> Adapun pengertian perusahaan yang dikutip oleh Cindawati, dari Prof. Molengraaff, “bahwa perusahaan ialah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus menerus, bertindak keluar, untuk mendapatkan penghasilan, dengan cara memperniagakan barangbarang, atau mengadakan perjanjian-perjanjian perdagangan.” Cindawati sendiri berpendapat bahwa perusahaan adalah keseluruhan dilakukan secara tidak terputus-putus, dengan terangterangan, dalam kedudukan tertentu dan untuk mencari laba.<sup>26</sup>

Adapun pengertian perusahaan yang dikutip oleh Zainal Asikin yang merujuk dari Ensiklopedia Bebas Wikipedia, bahwa perusahaan adalah tempat terjadinya kegiatan produksi dan berkumpulnya semua faktor produksi, perusahaan ada yang terdaftar di pemerintah dan ada pula yang tidak dan bagi perusahaan yang terdaptar di pemerintah.

---

<sup>25</sup> C.S.T. Kansil, Pokok-Pokok Pengetahuan Hukum Dagang Indonesia, Edisi Ke-2, (Jakarta: Sinar Grafika, 2013), hlm. 28-29.

<sup>26</sup> Cindawati, Hukum Dagang dan Perkembangannya, (Palembang: Putra Penuntun, 2014).

Mempunyai badan usaha untuk perusahaannya dan badan usaha itu adalah status dari perusahaan tersebut yang terdaftar di pemerintah secara resmi.<sup>27</sup>

Sedangkan di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa:

1. Perusahaan ialah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara yang mempekerjakan pekerja atau buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
2. Perusahaan adalah usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>28</sup>

### **2.3.2 Perseroan Terbatas Citra Bumi Agro**

PT. Citra Bumi Agro adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri pengolahan minyak kelapa sawit (PMKS). PT. CBA ini telah beroperasi sejak 21 Oktober 2001.<sup>29</sup> Perusahaan ini sudah beroperasi selama lebih dari 10 tahun. Sebagai perusahaan yang berkembang pesat, PT. Citra Bumi Agro memiliki karyawan tetap yang merupakan aset berharga dalam menjalankan kegiatan operasional dan mencapai tujuan perusahaan. Karyawan tetap ini memiliki peran yang penting dalam menciptakan nilai

---

<sup>27</sup> Zainal Asikin. 2016. Pengantar Hukum Perusahaan, Cetakan ke-1. Jakarta: Kencana.

<sup>28</sup> Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003 (UU Nomor 13 Th.2003), Op.cit. hlm.4

<sup>29</sup> Kata Notaris Elfa Yulida nomor 09 tahun 2011 tentang pendirian PT Citra Bumi Agro.

tambah dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pertumbuhan perusahaan.

### **2.3.3 Pengertian Peraturan Perusahaan**

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 1 ayat (5) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengusaha merupakan :

1. Perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
2. Perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
3. Perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar Indonesia.

Dalam pengertian pengusaha ini dapat ditarik kesimpulan bahwa pengurus perusahaan (orang yang menjalankan perusahaan bukan miliknya termasuk dalam pengertian pengusaha, artinya pengurus perusahaan disamakan dengan pengusaha (orang/pemilik perusahaan). Selanjutnya yang dimaksud dengan perusahaan (Pasal 1 angka 6 UUK Nomor 13 Tahun 2003) adalah :

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang memperkerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan

dengan bentuk lain.<sup>30</sup>

#### **2.3.4 Manfaat Perusahaan**

Berikut adalah manfaat perusahaan bagi kehidupan manusia dan Negara:

1. Sebagai penyedia produk (barang dan jasa)

Manfaat perusahaan yang pertama adalah sebagai penyedia produk berupa barang dan jasa. Seperti yang kita ketahui bersama, aktivitas ataupun kegiatan perusahaan biasanya berkaitan dengan aktivitas penyediaan produk dan juga jasa bagi masyarakat umum/khusus, yang mana setiap penggunaan produk dan jasa yang disediakan harus membayar dengan jumlah atau nominal uang tertentu.

2. Penyedia lapangan kerja.

Dalam menjalankan aktivitas usahanya setiap perusahaan biasanya membutuhkan tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksi. Dengan adanya perusahaan, berbagai macam lowongan pekerjaan akan tercipta secara otomatis sehingga angka pengangguran dapat ditekan.

3. Media investasi.

Bagi kalangan pembisnis, perusahaan merupakan salah satu lahan investasi yang sangat menguntungkan.

4. Media mencari keuntungan.

---

<sup>30</sup> Zaeni Asyhadie, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2013, hlm 27

Seperti yang dijelaskan di atas, perusahaan biasanya dijalankan untuk menghasilkan keuntungan bagi para pemilik perusahaan atau pemegang saham.

5. Pemasukan Negara.

Dalam aktivitas usahanya, setiap perusahaan biasanya diwajibkan untuk menyetorkan pajak kepada Negara. Beberapa jenis pajak yang harus disetorkan perusahaan kepada Negara yaitu pajak badan usaha, pajak penghasilan tenaga kerja, pajak kendaraan bermotor dan berbagai macam pajak lainnya.

6. Peningkat cadangan Devisa.

Manfaat perusahaan yang terakhir adalah sebagai media untuk meningkatkan cadangan devisa Negara. Semakin banyak perusahaan yang mengekspor produk buatan Indonesia ke luar negeri, maka semakin besar pula cadangan devisa yang dimiliki oleh Negara Indonesia.

Dapat disimpulkan bahwa perusahaan telah memberikan manfaat bagi kehidupan masyarakat dan juga negara. Memberikan manfaat bagi masyarakat yakni dengan menjadi penyedia produk barang ataupun jasa, sebagai penyedia lapangan kerja, sebagai media investasi, sebagai media mencari keuntungan dan dengan adanya perusahaan akan mengurangi angka pengangguran dan menambah pemasukan Negara.

## 2.4 Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja

### 2.4.1 Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dalam bahasa belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*. Pasal 1601 a KUH Perdata memberikan pengertian perjanjian kerja adalah “suatu perjanjian dimana pihak kesatu (siburuh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian bahwa “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja atau buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat – syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak”.

Selain pengertian tersebut di atas, beberapa pengertian perjanjian kerja yang diungkapkan oleh para sarjana antara lain :

1. Imam Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah “suatu perjanjian kerja dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah”<sup>31</sup>
2. Subekti mendefinisikan perjanjian kerja adalah: Perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan yang ditandai dengan ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (*dienstverhoeding*) dimana pihak majikan

---

<sup>31</sup> Lalu Husni. 2014. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan. Jakarta:Raja Grafindo Persada,.

berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lainnya<sup>32</sup>

3. Menurut Endah Pujiastuti pengertian perjanjian kerja, adalah: “perjanjian kerja merupakan suatu bentuk persetujuan antara pengusaha dengan pekerja/buruh, sehingga perjanjian kerja tidak ditarik kembali dan atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak”<sup>33</sup>

Dengan demikian secara ringkas dalam perjanjian kerja ada keterikatan seseorang (pekerja atau buruh) kepada orang lain (pengusaha) untuk bekerja di bawah perintah dengan menerima upah. Adapun yang dimaksud dengan pekerja atau buruh adalah “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain” (Pasal 1 angka 3 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003). Imbalan yang dimaksud adalah berupa barang atau benda yang nilainya ditentukan atas dasar kesepakatan pengusaha dengan pekerja buruh. Unsur-unsur yang ada dalam pengertian pekerja atau buruh adalah : (1) bekerja pada orang lain, (2) dibawah perintah orang lain, (3) mendapat upah.

#### **2.4.2 Jenis- Jenis Perjanjian Kerja**

Adapun jenis-jenis perjanjian kerja, dapat dilihat sebagai berikut:

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

---

<sup>32</sup> Abdul Khakim. 2014. Dasar – dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Bandung: Citra AsityaBakti.

<sup>33</sup> Endah Pujiastuti, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan,(Semarang University Press Semarang 2015),,halaman 21.

Perjanjian kerja waktu tertentu merupakan perjanjian kerja yang didasarkan atas jangka waktu atau selesainya sesuatu pekerjaan. Perjanjian kerja ini berlaku sesuai dengan yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja. Bila jangka waktunya habis maka dengan sendirinya perjanjian kerja berakhir sehingga terjadi pemutusan hubungan kerja. Perjanjian kerja waktu tertentu juga dapat berakhir dengan selesainya suatu pekerjaan. Perjanjian kerja waktu tertentu menurut Pasal 59 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah : “ pekerjaan waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifatnya atau kegiatan prakteknya akan selesai dalam waktu tertentu.

## 2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu merupakan perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang sifatnya tetap. Perjanjian kerja ini dibuat untuk waktu tidak tertentu yaitu tidak dibatasi jangka waktunya. Pada perjanjian kerja waktu tidak tertentu boleh mensyaratkan masa percobaan. Masa percobaan ini merupakan masa atau waktu menilai kinerja dan kesungguhan, keahlian seseorang pekerja. Sesuai dengan ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 60 ayat (1) masa percobaan paling lama 3 bulan. Dalam pelaksanaan perjanjian kerja, perubahan PKWT menjadi PKWTT merupakan akibat dari ketidakcermatan dari penyusunan perjanjian kerja. Sehingga dapat berakibat merugikan perusahaan baik secara yuridis dan ekonomis.

Ketentuan mengenai perubahan PKWT menjadi PKWTT telah diatur dalam Pasal 57 ayat (2) dan Pasal 59 ayat (7) Undang –undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Pasal 15 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep 100/Men/VI/2004 tentang ketentuan pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yaitu :

- 1) PKWT yang tidak tertulis bertentangan dengan Pasal 57 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 2) PKWT yang tidak memenuhi ketentuan Pasal 59 ayat (1), (2), (4), (5), dan (6) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 3) PKWT yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia (Pasal 15 ayat (1) Kep.Menakertrans Republik Indonesia Nomor 100/Men/VI/2004
- 4) PKWT dibuat tidak memenuhi ketentuan Pasal 4 ayat (2) dan Pasal 5 ayat (2) Kep.Menakertrans Republik Indonesia Nomor 100/Men/VI/2004
- 5) Dalam hal PKWT dilakukan untuk melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru menyimpang dari ketentuan Pasal 8 ayat (2) dan (3) Kep.Menakertrans Republik Indonesia Nomor 100/Men/VI/2004
- 6) Dalam hal pembaharuan PKWT tidak melalui masa tenggang 30 hari setelah berakhirnya perpanjangan PKWT dan tidak

diperjanjikan lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 Kep.Menakertrans Republik Indonesia Nomor 100/Men/VI/2004.

Sebagai konsekuensi hukum atas perubahan di atas apabila pengusaha mengakhiri hubungan kerja, hak-hak pekerja/buruh dan prosedur penyelesaian dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan bagi PKWT.

### **2.4.3 Pemutusan Hubungan Kerja**

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 25 Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa “pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha”. Dalam hal pemutusan hubungan kerja karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak, karena para pihak telah menyepakati kapan berakhirnya hubungan kerja tersebut.

Namun lain halnya terhadap pemutusan hubungan kerja yang disebabkan adanya perselisihan, alasan pemutusan hubungan kerja yang disebabkan adanya perselisihan akan berdampak pada kedua belah pihak. Dampak tersebut lebih dirasakan oleh pihak pekerja/buruh, karena mempunyai kedudukan yang lebih lemah dibandingkan dengan kedudukan pengusaha. Bagi pekerja/buruh, pemutusan hubungan kerja akan memberikan pengaruh secara psikologis, ekonomi, dan finansial.

Pemutusan hubungan kerja dapat dikelompokkan dalam beberapa jenis yaitu :

1) Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha

Berdasarkan Undang-undang nomor 13 Tahun 2003, pengusaha berhak melakukan PHK terhadap pekerja atau buruh apabila berbagai upaya pencegahan dan pembinaan sudah dilakukan. Bahwa PHK tidak dapat dihindari maksudnya PHK wajib dirundingkan terlebih dahulu. Apabila perundingan benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).

2) Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh

Pekerja atau buruh berhak untuk memutuskan hubungan kerja dengan pihak pengusaha karena pada prinsipnya pekerja/buruh tidak boleh dipaksakan untuk bekerja terus-menerus bilamana ia sendiri tidak menghendakinya. Dalam hal ini yang aktif untuk meminta diputuskan hubungan kerjanya adalah dari pekerja/buruh itu sendiri.

3) Hubungan kerja putus demi hukum

Hubungan kerja putus demi hukum maksudnya hubungan kerja tersebut harus putus dengan sendirinya dan kepada pekerja/buruh serta pengusaha tidak perlu mendapatkan penetapan PHK dari PPHI. PHK ini terjadi bukan atas kedudukan pekerja/buruh ataupun

pengusaha tetapi semata-mata karena keadaan, ketentuan perundang-undangan, karena telah disepakati dalam perjanjian kerja.

Adapun alasan yang dipandang sebagai alasan yang cukup kuat untuk menunjang pembenaran pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha/majikan atas diri seorang atau beberapa orang karyawan/pekerja//buruh pada dasarnya tercantum dalam Pasal 151 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebut alasan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, sebagai berikut:

- 1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
- 2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan kerja tidak dapat dihindari, maka dimaksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- 3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja atau buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

#### 2.4.4 Perselisihan Hubungan Industrial

Secara historis, pengertian perselisihan perburuhan adalah :  
“pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubung dengan tidak adanya perselisihan paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja, dan atau keadaan perburuhan”.<sup>9</sup> Namun berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Kep.5A/Men/1994, istilah perselisihan perburuhan diganti menjadi perselisihan hubungan industrial.

Dasar hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Undang – Undang ini mencabut Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian perselisihan Perburuhan dan Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang PHK. Dalam Pasal 1 angka 1 Undang –Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan bahwa:

“Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikatpekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan”.

Berdasarkan ketentuan Pasal 2 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) dan Pasal 1 angka 22 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perselisihan hubungan industrial terdiri dari 4 (empat) jenis, yaitu :

- 1) Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak terpenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- 2) Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- 3) Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
- 4) Perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan adalah perselisihan antara serikat pekerja atau serikat buruh dengan serikat pekerja atau serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikat pekerjaan.

#### **2.4.5 Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

Sesuai dengan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial, diselesaikan dengan menempuh mekanisme bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, serta pengadilan hubungan industrial. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau buruh atau serikat pekerja

atau serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat. Apabila musyawarah untuk mufakat tidak tercapai, maka penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilakukan melalui prosedur penyelesaian industrial. Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 menegaskan bahwa perselisihan hubungan industrial diselesaikan dengan menempuh mekanisme bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, serta pengadilan hubungan industrial.

1. Bipartit

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui perundingan bipartit merupakan penyelesaian perselisihan antara buruh atau serikat buruh dengan pengusaha secara intern di dalam lingkungan perusahaan tanpa melibatkan pihak ketiga.

2. Mediasi

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak yang mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Jika tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis.

3. Konsiliasi

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi akan dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator. Perjanjian bersama kemudian

didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak yang mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pencatatan. Jika tidak tercapai kesepakatan maka konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis. Terhadap anjuran tertulis yang disetujui konsiliator harus membantu para pihak untuk membuat perjanjian bersama.

#### 4. Arbitrasi

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrasi dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih dan dilakukan secara tertutup kecuali para pihak yang berselisih menghendaki.

#### 5. Pengadilan Hubungan Industrial

Merupakan pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Pengadilan hubungan industrial merupakan pengadilan khusus yang berada di lingkungan peradilan umum.

Keempat penyelesaian perselisihan yang telah disebutkan, memiliki alur penyelesaian yang berbeda-beda karena dilihat dari jenis perselisihan dan akibat yang timbul oleh masing-masing perselisihan. Tetapi pada prinsipnya semua jenis perselisihan harus diselesaikan terlebih dahulu melalui musyawarah atau secara bipartit.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Spesifikasi Penelitian ini adalah penelitian deskriptif analitis yang merupakan penelitian untuk menggambarkan alur komunikasi ilmiah dan menganalisa masalah yang ada yang akan disajikan secara deskriptif).<sup>34</sup> Penelitian deskriptif ini dipergunakan untuk menggambarkan berbagai gejala dan fakta yang terdapat dalam kehidupan sosial secara mendalam.<sup>35</sup> Dalam artian penelitian ini diharapkan dapat menggambarkan secara jelas, sistematis, terperinci dan menyeluruh mengenai fakta-fakta perlindungan hukum terhadap hak tenaga kerja pada PT. Citra Bumi Agro.

#### **3.2 Metode Pendekatan**

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif yaitu dengan menginventarisasi, mengkaji dan menganalisis serta memahami hukum sebagai perangkat peraturan atau normanorma positif di dalam sistem perundangundangan yang mengatur mengenai kehidupan manusia.<sup>36</sup>

#### **3.3 Sumber Data**

##### **A. Primer**

Data primer ialah data yang diperoleh langsung dari sumber pertama. Tentunya hal ini didukung dengan melakukan penelitian secara langsung terjun ke lapangan. Data primer yakni berkaitan erat

---

<sup>34</sup> M Solly Lubis, *Filsafat Ilmu dan Penelitian*, Bandung: Mandar Maju.

<sup>35</sup> Beni Ahmad Saebani, 2008, *Metode Penelitian Hukum*, Bandung: Pustaka Setia, hal. 57.

<sup>36</sup> Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persad

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

1. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan.
2. Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
3. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

#### B. Data Sekunder

Bahan hukum sekunder yaitu bahan yang diambil dari teori-teori hukum dan pendapat para ahli hukum dari tulisan-tulisan, buku-buku, dan beberapa literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas. Bahan hukum sekunder merupakan bahan-bahan yang isinya membahas isi dari bahan hukum primer. Dalam penelitian ini penulis menggunakan bahan hukum sekunder berupa skripsi, tesis, jurnal yang memuat bahan hukum terkait dengan pokok pembahasan. Bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap hukum primer dan sekunder. Selain itu digunakan juga penunjang bahan-bahan penelitian yang diperoleh melalui ensiklopedia, KBBI dan internet.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

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

1) Pengumpulan Data Sekunder

Pengumpulan data sekunder ini dilakukan dengan cara mengumpulkan, menghimpun dan mempelajari ketiga bahan hukum. Yang telah disebutkan diatas, yaitu bahan hukum primer, dan bahan hukum sekunder.

2) Pengumpulan Data Primer

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

a. Membuat Daftar Pertanyaan (*Questionnaire*) Merupakan cara pengumpulan data dengan membuat pertanyaan, yang kemudian diajukan kepada responden atau narasumber yang telahdibuat 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.

b. 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.

### **3.5 Populasi dan Sampel**

#### **3.5.1 Populasi**

Populasi merupakan sejumlah manusia atau unit yang mempunyai ciri-ciri atau karakteristik yang sama. Populasi merupakan keseluruhan atau himpunan obyek dengan ciri yang sama. Populasi merupakan keseluruhan pihak yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dalam penelitian ini. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang ada di PT. Citra Bumi Agro yang berjumlah 90 orang. Dari semua populasi ditentukan jumlah sampel 10% dari total karyawan. (Lampiran 1).

#### **3.5.2 Sampel**

Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *Purposive Sampling*. Dimana karyawan di PT. Citra Bumi Agro yang dijadikan *unit sampling* dan ditentukan secara sengaja sesuai dengan jumlah sampel yang diinginkan. Sampel penelitian harus memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi. Sampel terdiri dari pihak Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Rokan Hulu, Organisasi Ketenagakerjaan SPSI Rokan Hulu, dan 10 persen dari total karyawan PT CBA, yakni 9 orang karyawan. Sampel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1. Daftar Sampel Penelitian

No	Sampel	Jumlah
1	Pihak Disnaker Rokan Hulu	1 Orang
2	Pihak Organisasi Ketenagakerjaan karyawan yakni SPSI	1 Orang
3	Karyawan PT. CBA	9 Orang
Total sampel		11 Orang

Adapun 9 orang karyawan PT. CBA yang dijadikan sampel, ialah sebagai berikut:

Tabel 3.2 Daftar Nama Karyawan PT.CBA yang Menjadi Sampel

No	Nama	Jabatan
1	Mukti Ali Lubis	Ka. Administrasi
2	Suriyadi	Mandor
3	Nurlaili	Office girl
4	Muhardika	Operator <i>engine room</i>
5	Almi	Helper Boiler
6	Rendi Mahendra	Staff Laboratorium
7	Debi Syafria Sartika	Staff Admin
8	Samidi	Petugas Limbah
9	Rahmat Hidayat	Petugas Sortasi

### **3.6 Metode Analisis Data**

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