

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan negara hukum (*rechtstaat*)¹ sebagaimana yang telah tertera jelas dalam UUD 1945 kita. Hukum dibuat untuk mengatur dan membatasi tingkah laku dan pola hidup manusia dalam hidup bermasyarakat karena hal tersebut merupakan aspek penting dalam menjalankan tujuan negara yang salah satunya menurut amanat Pembukaan UUD 1945 alinea ke-4 adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia. Dalam hal ini segenap bangsa Indonesia juga termasuk para tenaga kerja di Indonesia yang ikut andil dalam melaksanakan tujuan negara.

Uang merupakan salah satu kebutuhan hidup manusia yang mendasar dikarenakan manusia membutuhkan uang untuk memenuhi kebutuhan dasar demi kelangsungan hidupnya yaitu sandang, papan, dan pangan. Sehingga manusia membutuhkan suatu kegiatan yang menghasilkan uang yaitu pekerjaan. Sebagaimana tercantum dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyebutkan “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, ini yang berarti setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan diberi imbalan/ upah demi memenuhi kebutuhan hidupnya. Tentu sesuai dengan salah satu tujuan negara Indonesia yaitu memajukan kesejahteraan umum membutuhkan masyarakat yang berkehidupan layak. Hal ini dapat diwujudkan dengan mempunyai pekerjaan yang layak.

¹ Pasal 1 ayat (3) UUD 1945

Hukum dapat bersumber melalui kebiasaan, hidup bersosial, kepatutan, dan sebagainya yang dapat menciptakan suatu kehidupan bermasyarakat yang harmonis termasuk salah satunya adalah hubungan kerja. Hubungan kerja merupakan salah satu hubungan keperdataan yang dilakukan antar pihak yang bersangkutan. Pada dasarnya hubungan kerja merupakan hubungan antara pekerja dan pengusaha yang terjadi akibat adanya perjanjian kerja dimana pekerja mengikatkan dirinya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima gaji atau upah.

Hubungan hukum keperdataan lahir berdasarkan perikatan dimana antara dua orang atau dua pihak saling mengikatkan diri, hal yang mengikat antara kedua belah pihak tersebut adalah peristiwa hukum yang dapat berupa perbuatan, kejadian, dan berupa keadaan, dan peristiwa hukum tersebut menciptakan hubungan hukum.² Dimana satu pihak berhak menggugat sesuatu hal dari pihak yang lain, dan pihak yang lain berkewajiban untuk memenuhi gugatan tersebut.³ Mengenai hubungan hukum keperdataan sangat erat kaitannya dan tidak dapat dilepaskan dari Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata). Menurut Pasal 1233 KUHPerdata, perikatan lahir dari 2 (dua) sumber yaitu perikatan yang lahir karena undang-undang dan perikatan yang lahir karena persetujuan atau perjanjian.

Perikatan yang lahir karena undang-undang adalah perikatan yang timbul karena sudah ditentukan oleh undang-undang demikian adanya, misalnya perusahaan wajib memberikan upah kepada pekerjaannya sesuai

² Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2010), hal. 229

³ Subekti, *Hukum Perjanjian, cet. 21*, (Jakarta: Intermasa, 2005), hal. 1

dengan upah minimum regional, bila tidak dipenuhi makanya pemberi kerja/majikan akan mendapatkan sanksi. Hal ini terjadi karena sudah demikian ditentukan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perikatan yang lahir karena perjanjian merupakan perikatan yang timbul karena ditentukan dalam perjanjian yang dibuat oleh kedua belah pihak secara bersama-sama sesuai dengan syarat sah perjanjian menurut Pasal 1320 KUHPerduta. Syarat sah perjanjian ada 4, antara lain:

1. Kesepakatan mereka yang mengikatkan diri;
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
3. Suatu pokok persoalan tertentu
4. Suatu sebab yang tidak terlarang

Salah satu perikatan yang lahir karena persetujuan atau perjanjian adalah perjanjian kerja. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Prinsip yang menonjol dalam perjanjian kerja, yaitu adanya perjanjian seseorang (pekerja atau buruh) kepada orang lain (pengusaha) untuk bekerja dibawah perintah dengan menerima upah. Jadi, bila seseorang telah mengikatkan diri dalam suatu perjanjian kerja, berarti ia secara pribadi otomatis harus bersedia bekerja dibawah perintah orang lain. Hal ini yang sering disebut oleh para ahli hukum sebagai hubungan diperatas (*dienstverhouding*)⁴

⁴ Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, Moh. Firdaus Sholihin, *Hukum Ketenagakerjaan, Cet. I*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2016), hal. 13

Manusia dalam hidup bermasyarakat membutuhkan rasa aman, nyaman, dan sejahtera, termasuk juga tenaga kerja. KUHPerduta mengatur mengenai perlindungan terhadap tenaga kerja secara umum namun dirasa belum cukup dan mengingat hukum di Indonesia bersifat dinamis, maka pemerintah mengeluarkan aturan khusus mengenai ketenagakerjaan. Untuk melindungi pekerja/buruh dari permasalahan perburuhan yang kompleks, pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Di Indonesia, Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan yang berlaku pada saat ini yaitu Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 (selanjutnya disebut sebagai UU Ketenagakerjaan). Mengenai perlindungan bagi pekerja/buruh secara umum dalam undang-undang tersebut diatur mengenai perlindungan terhadap penyandang cacat, perlindungan terhadap perempuan, perlindungan terhadap waktu kerja, keselamatan dan kesehatan kerja juga perlindungan dalam hal pengupahan dan dalam hal kesejahteraan.⁵

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja ini terjadi karena adanya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha, hubungan kerja ini lahir karena adanya perjanjian kerja.⁶ Dalam perjanjian kerja tersebut berisi tentang pengaturan mengenai syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban pekerja dan pemberi kerja, pengupahan serta jaminan sosial tenaga kerja.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung dari para pekerjanya, hubungan antara perusahaan dengan para pekerja ini saling membutuhkan, di

⁵ Muhammad Fajrin Pane, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", *Skripsi*, (Medan: Universitas Sumatera Utara, 2008), hal. 2

⁶ Siti Anik A., "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Dan Pengusaha Dalam Menjalankan Perusahaan", *Skripsi*, (Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2016), hal. 3

satu sisi pekerja membutuhkan perusahaan untuk bekerja, di sisi lain perusahaan juga membutuhkan pekerja sebagai sumberdaya untuk mengantarkan perusahaan mencapai tujuannya.⁷

Sadar akan pentingnya peran pekerja terhadap suatu perusahaan, pemerintah dan masyarakat membutuhkan pemikiran untuk melindungi pekerja agar dapat selamat dalam menjalankan pekerjaannya. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar apa yang dihadapinya 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.⁸

Pekerja/buruh dalam menjalankan tugasnya membutuhkan hak-haknya perlu dilindungi sebagaimana tercantum dalam konsiderans huruf (d) UU Ketenagakerjaan menyebutkan “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”.

Namun mengingat bahwa pekerja merupakan manusia yang tidak luput dari kesalahan, maka tidaklah jarang ternyata dalam menjalankan pekerjaannya, pekerja melakukan hal-hal yang tidak diinginkan dan tidak terduga, bahkan sukar untuk dicegah. Karena kejadian tidak terduga tersebut tentu saja tidak dimuat dalam perjanjian kerja antara pemberi kerja dan pekerja.

⁷ *Ibid*, hal. 1

⁸ Zainal Asikin et. al, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1997), hal. 75

Maka dari itu, segala perbuatan yang tidak dimuat dalam perjanjian dan menimbulkan kerugian bagi pihak lain disebut sebagai perbuatan melawan hukum.

Terminologi Perbuatan Melawan Hukum merupakan terjemahan dari kata *onrechtmatigedaad*, yang diatur dalam buku KUHPerdara Buku III tentang Perikatan, Pasal 1365 sampai Pasal 1380. Beberapa sarjana ada yang mempergunakan istilah melanggar: dan ada yang mempergunakan istilah melawan. Wirjono Projodikoro menggunakan istilah perbuatan melanggar hukum, dengan mengatakan: istilah *onrechtmatigedaad* dalam bahasa Belanda lazimnya mempunyai arti yang sempit, yaitu arti yang dipakai dalam Pasal 1365 *Burgelijk Wetboek* dan yang hanya berhubungan dengan penafsiran pada pasal tersebut, sedang kini istilah Perbuatan Melanggar Hukum ditujukan kepada semua hukum yang pada umumnya berlaku di Indonesia dan yang sebagian besar merupakan Hukum Adat.⁹

Definisi mengenai perbuatan melawan hukum tidak diatur secara spesifik oleh undang-undang, namun sebagai dasar perbuatan yang melawan hukum secara umum diatur dalam Pasal 1365 KUHPerdara yang berbunyi: “Tiap perbuatan yang melanggar hukum dan membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang menimbulkan kerugian itu karena kesalahannya untuk menggantikan kerugian tersebut”. Dimana setiap perbuatan manusia yang menimbulkan kerugian bagi orang lain baik disengaja maupun tidak disengaja (lalai) harus bertanggung jawab atas kerugian yang ditimbulkannya

⁹ Rosa Agustina, *Perbuatan Melawan Hukum*, (Jakarta: Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2003), hal. 6

tersebut sesuai dengan bunyi Pasal 1366 KUHPerdara, dengan cara mengganti kerugian tersebut sehingga diharapkan keadaan kembali sedemikian rupa seperti sebelum kerugian tersebut timbul.

Adapun dalam Pasal 1367 KUHPerdara berbunyi: “Seseorang tidak hanya bertanggung jawab, atas kerugian yang disebabkan perbuatannya sendiri, melainkan juga atas kerugian yang disebabkan perbuatan-perbuatan orang-orang yang menjadi tanggungannya atau disebabkan barang-barang yang berada di bawah pengawasannya.” Berarti seorang yang melakukan pengawasan terhadap orang lain juga bertanggung jawab atas kerugian yang disebabkan oleh orang yang berada dibawah pengawasannya tersebut. Selayaknya orang tua bertanggung jawab atas anak-anaknya yang belum cukup dewasa untuk bertindak secara hukum. Begitu pula dengan majikan bertanggung jawab atas pekerja-pekerjanya sebagaimana tercantum dalam Pasal 1367 ayat (3) KUHPerdara: “Majikan dan orang yang mengangkat orang lain untuk mewakili urusan-urusan mereka, bertanggung jawab atas kerugian yang disebabkan oleh pelayan atau bawahan mereka dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepada orang-orang itu.” Bunyi pasal yang terkandung dalam 1367 ayat (3) KUHPerdara menunjukkan adanya tanggung gugat resiko antara penimbul kerugian dan pengawasnya, dalam hal ini adalah antara majikan dan pekerjanya.

Namun pada kenyataan masih adanya ketidaksinambungan antara hukum yang berlaku dengan peristiwa yang terjadi saat di lapangan pekerjaan. Masih ada beberapa problematika yang terjadi dalam hubungan kerja antara majikan dan pekerjanya. Contohnya dapat dilihat yang dimuat pada Putusan

Mahkamah Agung No. 1454 K/Pdt./2012. Dalam kasus gugatan perbuatan melawan hukum pada Pengadilan Negri Tanjungkarang antara Ita Ambarwati, S.P. sebagai penggugat melawan Huzairi sebagai Tergugat I dan Ir. Ketut Pasek sebagai Tergugat II. Kasus ini bermula pada saat Tergugat I mengemudikan Bus Puspa Jaya, dimana Tergugat II sebagai pengganggu jawabnya, telah menabrak dari arah samping motor Honda Revo yang dikemudikan oleh Sdr. Slamet Haryanto, Suami Penggugat dan berboncengan dengan Penggugat dengan umur kehamilan 6 (enam) bulan. Akibat ditabraknya motor Honda Revo oleh Bus Puspa Jaya, Sdr. Slamet Haryanto dan istrinya yang sedang hamil 6 bulan mengalami luka berat dan dirawat dirumah sakit Yukum Medical Center. Namun Sdr. Slamet Haryanto akhirnya meninggal akibat kejadian tersebut. Pada tingkat banding dan kasasi, Ir Ketut Pasek sebagai pemberi kerja menggugat kembali pekerjanya yaitu Huzairi sebagai supir bus.

Tentulah akibat perbuatan-perbuatan dan kesalahan-kesalahan yang dilakukan oleh pekerja, tidak jarang dan terlihat wajar bahwa majikan atau pemberi kerja wajar seakan-akan lepas tanggung jawab atas kerugian yang timbul karena ulah pekerjanya. Salah satu faktornya karena besarnya ganti rugi yang harus dibayarkan pihak pemberi kerja dan pekerja secara bersama-sama akibat perbuatan yang dilakukan oleh pekerja. Namun menurut hukum yang berlaku terlihat seperti mau tidak mau, majikan turut andil dalam dampak kerugian yang dilakukan oleh pekerja.

Sebagaimana yang telah diuraikan adanya ketidaksinambungan hukum yang berlaku dengan peristiwa yang terjadi secara nyata, oleh karena itu

penelitian mengenai tanggung jawab pemberi kerja terhadap pekerja yang melakukan perbuatan melawan hukum terhadap pihak ketiga dalam hal ganti rugi ini perlu dilaksanakan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi pengaturan tanggung jawab pemberi kerja terhadap pekerja atas perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh pekerja pada saat melaksanakan pekerjaan?
2. Bagaimana pengaturan hukum yang dapat mengakomodasi permasalahan mengenai tanggung jawab pemberi kerja terhadap pekerja atas perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh pekerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Ilmu pengetahuan pada hakekatnya timbul, oleh karena adanya hasrat ingin tahu dalam diri manusia. Hasrat ingin tahu tersebut timbul, antara lain, oleh karena banyak hal-hal atau aspek-aspek kehidupan yang masih gelap bagi manusia, dan manusia ingin mengetahui segi kebenaran daripada kegelapan tersebut. Setelah manusia memperoleh pengetahuan tentang sesuatu, maka kepuasannya tadi segera akan disusul lagi dengan suatu kecenderungan serta keinginan untuk lebih mengetahui lagi. Hal ini terutama disebabkan, oleh karena apa yang menjelma di hadapan manusia, ditanggapinya sebagai sesuatu yang statis dan dinamis sekaligus. Didalam usahanya untuk mencari kebenaran

tersebut, manusia dapat menempuh pelbagai macam cara, baik yang dianggap sebagai usaha yang tidak ilmiah, maupun usaha yang dapat dikualifikasikan sebagai kegiatan-kegiatan ilmiah.¹⁰

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

1. Untuk mengetahui implementasi pengaturan tanggung jawab pemberi kerja terhadap pekerja atas perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh pekerja pada saat melaksanakan pekerjaan di Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaturan hukum agar dapat mengakomodasi permasalahan mengenai tanggung jawab pemberi kerja terhadap pekerja atas perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh pekerja.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam ilmu hukum yang berkaitan dengan perlindungan hukum bagi pekerja berdasarkan UU Ketenagakerjaan dan Pasal 1367 KUHPerdara

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pembaca dari kalangan pemberi kerja, pekerja atau masyarakat lainnya mengenai perlindungan hukum bagi pekerja yang melakukan perbuatan

¹⁰ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: Universitas Indonesia, 2008), hal. 1

melawan hukum ketika melaksanakan pekerjaan ditinjau dari UU Ketenagakerjaan dan Pasal 1367 KUHPerdara. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi informasi bagi para profesi hukum untuk menegakan perlindungan hukum terhadap pekerja.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I Pendahuluan

Dalam bab ini mengemukakan tentang latar belakang permasalahan mengenai ganti rugi pekerja terhadap pihak ketiga atas perbuatan melawan hukum yang dilakukan pekerja selama masa waktu kerja. beranjak dari latar belakang, terdapat rumusan masalah yang bertujuan untuk mengetahui implementasi pengaturan mengenai permasalahan ganti rugi pekerja yang melakukan perbuatan melawan hukum pada masa kerja dan pengaturan hukum yang dapat dipakai untuk mengatasi permasalahan yang akan diteliti dan menjadi pedoman agar tidak keluar dari maksud penelitian yang dipilih.

BAB II Tinjauan Pustaka

Dalam bab ini akan membahas mengenai kerangka teori yang akan menjadi landasan utama untuk mengerti tinjauan umum mengenai pengertian-pengertian dasar utama hukum ketenagakerjaan dalam hal ganti rugi pekerja yang melakukan perbuatan melawan hukum pada masa kerjanya.

BAB III Metode Penelitian

Dalam hal ini metode penelitian yang digunakan dalam penulisan penelitian dengan memaparkan jenis penelitian, jenis data, teknik analisa data, dan pendekatan penelitian.

BAB IV Hasil Penelitian dan Analisis

Dalam bab ini akan menguraikan hasil penelitian yang dianalisis dengan fokus pada rumusan masalah.

BAB V Kesimpulan dan Saran

Menyampaikan kesimpulan dan saran atas penelitian.

