

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Tenaga kerja menurut Pasal 1 butir 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Undang-Undang Ketenagakerjaan (yang selanjutnya disingkat Undang-Undang Tenaga Kerja) adalah “segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.”

Pengusaha menurut Pasal 1 butir 5 Undang-Undang Tenaga Kerja adalah:

- “a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.”

Perjanjian kerja menurut Pasal 1 butir 14 Undang-Undang Tenaga Kerja adalah “perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.” Dengan adanya perjanjian kerja menyebabkan hubungan kerja antara tenaga kerja dan pengusaha. Hubungan kerja menurut Pasal 1 butir 15 Undang-Undang Tenaga Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Berbicara mengenai upah dan waktu kerja dalam Pasal 77 Undang-Undang Tenaga Kerja menerangkan:

- “(1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

- a.7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
  - b.8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- (3) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
  - (4) Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.”

Perihal waktu kerja dan lembur diatur dalam Pasal 78 Undang-Undang

Tenaga Kerja menerangkan:

- “(1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:
  - a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
  - b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.
- (3) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- (4) Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.”

Bagi pekerja perempuan yang hamil, Undang-Undang Tenaga Kerja memberikan perlindungan sebagaimana diatur pada Pasal 82 Undang-Undang

Tenaga Kerja, yakni:

- “(1) Pekerja/buruh 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) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.”

Pasal 83 Undang-Undang Tenaga Kerja mengatakan bahwa “pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.”

Selanjutnya pada Pasal 84 Undang-Undang Tenaga Kerja menerangkan bahwa “setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c, dan d, Pasal 80, dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh.”

Contoh kasus ini terjadi di PT. SIP adalah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur CPO. Perusahaan ini beroperasi sejak tahun 1876 di rintis oleh pedagang kecil yang akhirnya menjadi salah satu pemain dalam manufaktur CPO. Perusahaan ini masih belum mempunyai *standard operational procedure* (SOP) yang jelas atau bisa disebut dengan istilah family company business. Pegawai yang bekerja pada perusahaan ini masih diperbolehkan ada hubungan darah ataupun suami istri, hanya ditempatkan di tempat yang berbeda. Hal ini menyebabkan tidak ada jenjang karir bagi karyawan, jam kerja berlebih dan tidak ada kompensasinya. Karyawan dituntut kerja dengan hasil terbaik, cepat, teliti dan harus tepat waktu.

Pada bulan Juli 2016, karyawan X yang sedang mengandung anak pertama melakukan kesalahan karena lupa melampirkan tagihan pada proses pengajuan pembayaran. Hal ini menyebabkan manager marah besar sehingga memaki karyawan X. Selama masa kehamilannya karyawan X terpaksa lembur karena tuntutan kerja. 3 hari kemudian karyawan X tidak masuk karena mengalami pendarahan dan harus istirahat total selama 1 bulan. 2 bulan setelah melahirkan, karyawan X harus kembali bekerja.

Karena si manager telah menaruh image buruk kepada karyawan X, hal ini menyebabkan manager sering memarahi karyawan X.

Pada bulan Februari 2016, karyawan X melakukan kesalahan yang sama yaitu lupa melampirkan tagihan pada proses pembayaran. Karena itu, manager marah besar dan tidak memberikan gaji bulan Februari 2016 kepada Karyawan X. Dalam hal ini status karyawan X adalah sebagai pegawai tetap.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan kasus tersebut diatas, penulis akan membahas tentang kaitan kasus tersebut dilihat dari Undang-Undang yang berlaku yaitu, Undang-Undang Tenaga Kerja.

1. Apakah dibenarkan perilaku manager PT. SIP yang melakukan tindakan non etis dan kurang manusiawi terhadap pekerja atau buruh karena kesalahan yang diperbuat?
2. Tindakan apakah yang dapat dilakukan oleh pekerja X terhadap ulah perilaku manager PT. SIP menurut Undang-Undang Tenaga Kerja?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Praktis**

1. Untuk memahami etika dan kewajiban manager PT. SIP dalam bersikap di dalam pembinaan terhadap karyawan

2. Untuk memahami hak-hak tenaga kerja PT. SIP apabila mengalami ketidakadilan dan kerugian yang dialami selama bekerja.
3. Untuk memberi masukan pentingnya ketentuan Undang-Undang Tenaga Kerja di implementasikan khususnya tentang hak pekerja walaupun tenaga kerja membutuhkan penghidupan.

### **1.3.2 Tujuan Akademis**

Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik dalam memperoleh gelar Magister Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Pelita Harapan Surabaya.

## **1.4 Metode Penelitian**

### **1.4.1 Tipe Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian yuridis normatif dimana ilmu hukum sebagai ilmu preskriptif atau dogma yang dilakukan melalui studi pustaka. Tipe penelitian yang bersifat dogmatif dalam bentuk mengkaji dan menganalisa aturan hukum, prinsip, doktrindan asas-asas hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang ada.

### **1.4.2 Pendekatan Penelitian**

1. *Statute Approach*, yaitu pendekatan melalui peraturan perundang-undangan, baik yang berupa undang-undang, maupun peraturan pemerintah, dan peraturan lainnya.

2. *Conceptual Approach*, yaitu pendekatan melalui literatur-literatur atau doktrin-doktrin maupun pendapat para sarjana. Pendekatan ini digunakan untuk mendukung analisis dan penafsiran peraturan perundang-undangan sehingga diperoleh pembahasan yang lebih baik.

### **1.5 Sumber Hukum Penelitian**

Sumber-sumber penelitian hukum dapat dibedakan menjadi sumber-sumber penelitian yang berupa bahan-bahan hukum primer dan bahan-bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif, artinya mempunyai otoritas. Bahan-bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan undang-undang atau putusan hakim.<sup>1</sup>

- Bahan hukum primer, meliputi:
  1. Undang-Undang No. 13 Tahun 1999 tentang Ketenagakerjaan.
  2. Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- Bahan hukum sekunder, meliputi:
  1. Artikel, maupun karya ilmiah yang berhubungan dengan obyek penelitian.

---

<sup>1</sup> Marzuki, Peter Mahmud, *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2010, hal: 181.

## **1.6 Langkah Penelitian**

### **1.6.1 Langkah Pengumpulan Bahan Hukum**

Ada tiga langkah yang perlu dilakukan untuk mengumpulkan bahan hukum, yaitu sebagai berikut:

1. Inventaris, tahap ini merupakan langkah pengumpulan bahan-bahan hukum melalui studi pustaka terkait permasalahan yang dikemukakan.
2. Klasifikasi, yaitu langkah-langkah untuk memilah bahan hukum disesuaikan dengan bahan hukum yang diperlukan untuk menjawab rumusan masalah.
3. Sistematis, yang merupakan langkah untuk menyusun bahan-bahan hukum tersebut diatas secara sistematis untuk mempermudah dalam membaca dan memahaminya.

### **1.6.2 Langkah Analisis**

Obyek penelitian ini termasuk jenis konsep hukum atau *law in books*. Metode analisis yang digunakan adalah metode deduktif, yaitu berawal dari ketentuan yang bersifat umum, yang diperoleh melalui peraturan perundang-undangan yang bersifat umum. Bahan-bahan hukum tersebut diterapkan pada perumusan masalah dan menghasilkan jawaban yang bersifat khusus. Untuk menghasilkan jawaban yang sah digunakan penafsiran otentik dan penafsiran sistematis. Penafsiran otentik adalah penafsiran yang pasti terhadap arti kata yang tersurat dalam peraturan perundang-undangan itu sendiri. Penafsiran sistematis

adalah penafsiran dengan cara melihat dan memperhatikan rumusan pasal yang berhubungan dengan pasal-pasal dalam perundang-undangan atau antar perundang-undangan yang ada..

### **1.7 Kerangka Teoritik**

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, dan Pasal 33 ayat (1) yang menyatakan bahwa “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan”. Pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi konstitusi merupakan pelanggaran hak asasi manusia.

Pengertian hukum ketenagakerjaan sangat tergantung pada hukum positif masing-masing negara. Oleh karena itu, pendapat para ahli juga berbeda, bergantung pada hukum yang berlaku di masing-masing Negara. N.E.H van Esveld sebagaimana dikutip Iman Soepomo menegaskan hukum perburuhan (ketenagakerjaan) meliputi pula pekerjaan yang dilakukan oleh swapekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggung jawab dan resiko sendiri.<sup>2</sup> Dengan definisi seperti ini yang dimaksudkan dengan hukum perburuhan (ketenagakerjaan) tidak saja hukum yang bersangkutan dengan hubungan kerja, melainkan juga hukum yang bersangkutan dengan pekerjaan di luar hubungan kerja.

---

<sup>2</sup> Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Undang-undang dan Peraturan-peraturan*, Jambatan, Jakarta, 1972, hal. 2.

Selanjutnya Molenaar menegaskan bahwa “hukum perburuhan (ketenagakerjaan) adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dengan majikan, antara buruh dengan buruh dan antara buruh dengan penguasa.”<sup>3</sup> Definisi ini lebih menunjukkan pada latar belakang lahirnya hukum perburuhan (ketenagakerjaan). Sebab, pada mulanya selain mengenai perbudakan, baik orang yang bekerja maupun pemberi kerja bebas untuk menentukan syarat-syarat kerja, baik mengenai jam kerja, upah, jaminan sosial dan lainnya.

Soetiksno, salah seorang ahli hukum Indonesia, memberikan definisi hukum perburuhan (ketenagakerjaan) sebagai berikut:<sup>4</sup>

“Hukum perburuhan (ketenagakerjaan) adalah keseluruhan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan dibawah pimpinan (perintah) orang lain dan keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan-paut dengan hubungan kerja tersebut”

Dilanjutkan, peraturan-peraturan tentang keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan-paut dengan hubungan kerja, diantaranya adalah :<sup>5</sup>

1. Peraturan-peraturan tentang keadaan sakit dan hari tua buruh/pekerja;
2. Peraturan-peraturan tentang keadaan hamil dan melahirkan anak bagi buruh/pekerja wanita;
3. Peraturan-peraturan tentang pengangguran;
4. Peraturan-peraturan tentang organisasi-organisasi buruh/pekerja atau majikan/pengusaha dan tentang hubungannya satu sama lain dan hubungannya dengan pihak pemerintah dan sebagainya.”

Perjanjian yang merupakan sumber hukum perburuhan adalah :

---

<sup>3</sup> *Ibid.*, hal. 1.

<sup>4</sup> Soetiksno, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, 1977, hal. 5.

<sup>5</sup> *Ibid.*, hal. 6.

- a. perjanjian kerja, dan
- b. perjanjian perburuhan.

Perjanjian kerja, sebagaimana perjanjian lainnya, hanya mengikat pihak-pihak yang ada dalam perjanjian tersebut, yaitu majikan dan buruh. Meskipun isi perjanjian kerja itu beragam, namun dijumpai hal-hal yang sama yaitu tentang cara dan bentuk pengupahan. Dari berbagai perjanjian kerja, kita dapat mengetahui tentang apa yang lazimnya dilakukan oleh anggota masyarakat, berarti apa yang hidup di dalam masyarakat.

Perjanjian perburuhan dapat dirumuskan sebagai suatu perjanjian antara serikat buruh dengan majikan mengenai syarat-syarat yang harus diperhatikan dalam perjanjian kerja. Dimana asas perjanjian yang dikenal dengan Pact Sun Servanda sesuai dengan Pasal 1338 KUHPerduta. Sebagai sumber hukum, perjanjian perburuhan lebih berperan daripada perjanjian kerja. Semakin banyak serikat kerja dan serikat (perkumpulan) majikan, maka akan lebih banyak pihak yang terikat oleh klausula-klausula dalam perjanjian perburuhan tersebut. Iman Soepomo menegaskan bahwa kadang-kadang perjanjian perburuhan mempunyai kekuatan hukum sebagai undang-undang.<sup>6</sup>

Mengenai pengertian perjanjian R. Subekti, SH mengemukakan:

“suatu perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal. Perjanjian ini menerbitkan suatu perikatan antara dua orang yang membuatnya. Dalam bentuknya, perjanjian itu berupa suatu rangkaian

---

<sup>6</sup> Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Jambatan, 1985, hal. 12.

perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis.”<sup>7</sup>

Pasal 54 Undang-Undang Tenaga Kerja mengemukakan tentang perjanjian kerja yang dibuat para pihak yakni pengusaha, pekerja atau para buruh, yang dibuat secara tertulis, dan sekurang-kurangnya tertulis:

“(1) Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:

- a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c. jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. tempat pekerjaan;
- e. besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/ buruh;
- g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

(2) Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

(3) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.”

Salah satu muatan dalam perjanjian kerja yang penting adalah sebagaimana tertuang dalam Pasal 54 ayat (1) butir f yaitu “syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/ buruh.” Perjanjian dibuat dengan pengetahuan dan kehendak dari para pihak, dengan tujuan untuk menciptakan atau melahirkan hak dan kewajiban pada masing-masing pihak.<sup>8</sup> Dalam bentuknya,

---

<sup>7</sup> R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, Jakarta : PT. Intermasa, 2005, hal.1

<sup>8</sup> Kartini Mulyadi dan Gunawan Widjaya, *Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian*, cet. 1., Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hal. 14

perjanjian itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis.<sup>9</sup>

Demikian pula pengusaha wajib memberikan cuti istirahat kepada pekerja perempuan sebagaimana tertera pada Pasal 82, Pasal 83, dan Pasal 84 Undang-Undang Tenaga Kerja. Sedangkan hak pekerja dalam memenuhi perjanjian kerja sebagaimana dituangkan di dalam yang menyangkut hak dan kewajiban pengusaha pula, apabila pengusaha tadi memenuhi kewajibannya, pekerja atau buruh tidak dapat mengajukan PHK melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana tercantum pada Pasal 169 ayat (1) Undang-Undang Tenaga Kerja, mengatur bahwa:

- “(1) Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
- a. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
  - b. membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
  - c. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
  - d. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
  - e. memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
  - f. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.”

---

<sup>9</sup> Subekti, *Hukum Perjanjian*, cet. 2., Intermedia, Jakarta, 1998, hal. 1

## **1.8 Pertanggung Jawaban Sistematika**

Thesis ini terdiri dari 4 bab. Dan masing-masing bab terbagi dalam beberapa sub bab:

**Bab I, Pendahuluan.** Bab ini merupakan langkah awal penulisan tesis yang menyangkut hak-hak tenaga kerja termasuk di dalamnya hak mengajukan permohonan PHK karena sikap pembinaan perusahaan yang tidak memenuhi kewajiban pengusaha menurut Undang-Undang Tenaga Kerja. Hal inilah yang menjadi obyek penelitian sebagaimana tertuang dalam latar belakang tesis ini. Selanjutnya bab ini mengemukakan pula tujuan dan manfaat penelitian serta tipe penelitian yang digunakan yakni yuridis normatif dengan menggunakan metode analisa deduktif.

**Bab II, Kewajiban pembinaan dan perilaku pengusaha menurut Undang-Undang Tenaga Kerja.** Pada bab ini mengemukakan keberadaan perjanjian kerja yang berisikan hak dan kewajiban pekerja maupun pengusaha. Khusus perihal kewajiban pengusaha meliputi pembinaan dan sikap yang baik dan etis serta berperilaku kemanusiaan terhadap pekerja walaupun upah dibutuhkan untuk kehidupan. Pada bab ini, dipaparkan kronologis kasus dan dikupas analisis manager PT. SIP yang bersikap tidak etis dan kurang manusiawi terhadap pekerja X menurut Undang-Undang Tenaga Kerja.

**Bab III, Prinsip Perlindungan Hukum Bagi Penerima Kerja Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja.** Bab ini dimulai dengan penjelasan dasar hubungan hukum antara penerima kerja dengan pemberi kerja, melalui lembaga penyelesaian

perselisihan sebagai akibat tindakan yang tidak etis dan tidak manusiawi dari manager PT. SIP.

**Bab IV, Penutup.**Bab ini terdiri dari kesimpulan dan saran. Kesimpulan adalah ringkasan jawaban dan preskripsi permasalahan secara singkat, sedangkan saran merupakan rekomendasi dalam perlindungan hukum untuk tenaga kerja yang bersifat tetap maupun tenaga kerja outsourcing di masa yang akan datang.