

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada dasarnya kelangsungan suatu perusahaan baik besar maupun kecil sangatlah dibutuhkan oleh semua pihak, baik pada pekerja, pengusaha, pemerintah maupun swasta. Bagi pengusaha kelangsungan suatu perusahaan adalah sangat penting, karena perusahaan adalah sebagai salah satu sumber pembangunan ekonomi, sebagai salah satu sumber penghasilan bagi pengusaha.

Pengusaha dan pekerja adalah dua teman seperjuangan yang wajib bekerja sama dalam proses produksi barang dan jasa untuk mencapai hasil yang maksimal. Hubungan yang serasi dan harmonis pengusaha dan pekerja sangat menentukan kelancaran produksi. Untuk mewujudkan hubungan yang serasi dan harmonis secara ideal hendaknya terdapat dalam hubungan kerja.

Pembangunan dewasa ini, tenaga kerja memiliki peranan dan fungsi yuridis sebagai unsur penunjang pembangunan. Pembangunan menetapkan kesejahteraan bangsa secara merata bagi semua golongan dan anggota masyarakat sebagai sarana utama kerja. Tujuan dari pembangunan yakni untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur. Pekerjaan merupakan sesuatu kebutuhan pada saat sekarang ini, dimana tanpa bekerja seseorang akan sulit untuk bertahan hidup. Ini dikarenakan suatu pekerjaan merupakan sarana bagi seseorang untuk mendapatkan upah yang merupakan tujuan akhir untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Di dalam pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 mengatakan “tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Ini berarti setiap warga Negara Indonesia berhak untuk mendapat pekerjaan dan mendapatkan upah yang layak, tetapi lapangan pekerjaan tersebut di Indonesia masih sedikit. Ini dapat dilihat dari berita-berita tentang banyaknya pengangguran di negeri ini.

Ketenagakerjaan merupakan masalah yang tidak henti-hentinya diperdebatkan. Jika diperhatikan masalahnya sudah mendekati kebobrokan, yang berujung pada krisis kepercayaan sehingga pihak manapun tidak berdaya mengatasinya. Kasus- kasus ketenagakerjaan itu merebak memenuhi penjuru tanah air seperti pemogokan tenaga kerja karena rendahnya upah yang diberikan oleh perusahaan, PHK (pemutusan hubungan kerja) yang dilakukan perusahaan tanpa alasan, efisiensi pekerjaan tanpa adanya pesangon, dan tidak dibayarnya upah lembur.

Pekerja atau buruh adalah tulang punggung perusahaan¹, pekerja dikatakan sebagai tulang punggung perusahaan ini dikarenakan pekerja mempunyai peranan yang penting. Tanpa ada pekerja tidak akan mungkin perusahaan itu bisa berjalan, dan berpartisipasi dalam pembangunan. Hubungan antara pekerjaan dan pengusaha merupakan dua faktor yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Jika kedua faktor tersebut bekerja sama dengan baik baru suatu perusahaan akan berjalan dengan baik. Pengusaha sebagai pemilik modal atau yang memiliki perusahaan tersebut berada di posisi yang kuat sebab didukung modal yang besar mempunyai tanggung jawab untuk membayar tenaga kerja yang dipakainya. Sedangkan pekerja hanya berodalkan keahlian, intelektual, dan pekerja berada diposisi yang sangat lemah, ini sering digunakan oleh pengusaha atau perusahaan yang nakal untuk berbuat semena-mena terhadap karyawannya.

Pengusaha hanya ingin mendapatkan untung sebanyak-banyaknya harus ditanggung oleh masyarakat yang menjadi kaki tangan usahanya, yakni buruh. Sedikit ada guncangan, jumlah mereka bisa dikurangi. Dalam iklim usaha seperti ini, salah satu ukuran manajemen usaha yang baik adalah jika mampu menekan jumlah buruh sedikit mungkin, namun dengan kesetiaan dan keterampilan kerja yang tinggi. Buruh yang sedikit kurang ahli atau kurang setia harus segera dicarikan penggantinya, dan jika perlu diganti dengan robot atau sejenisnya.

¹ Zainal Asikin et al., *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1997, hlm. 75.

Fenomena ini kemudian melahirkan persepsi di pihak buruh bahwa perusahaan adalah ‘mesin’ pencetak uang dengan ‘bahan bakar’ keringat manusia.² Dari situlah muncul pendapat bahwa kaum buruh hanyalah sekedar mendapatkan penghidupan minimal.

Pemerintah dalam konsideran Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa perlindungan tenaga kerja dimaksud untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan untuk menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha, seperti yang tercantum dalam Penjelasan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat adil, makmur dan merata baik materil dan spiritual.³

Menurut Lalu Husni⁴, tujuan campur tangan pemerintah dalam bidang perburuhan adalah untuk mewujudkan perburuhan yang adil, karena peraturan perundang-undangan perburuhan memberikan hak-hak bagi pekerja/buruh sebagai manusia yang utuh karena itu harus dilindungi baik menyangkut keselamatan, Kesehatan, upah yang layak dan sebagainya. Selain itu, pemerintah juga harus memperhatikan kepentingan pengusaha untuk kelangsungan perusahaan.

Di dalam sistematika Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (selanjutnya disingkat KUHPerdata), perjanjian pemborongan disebut dengan istilah perjanjian pemborongan pekerjaan. perjanjian tersebut merupakan perjanjian untuk berbuat sesuatu, yang tergolong

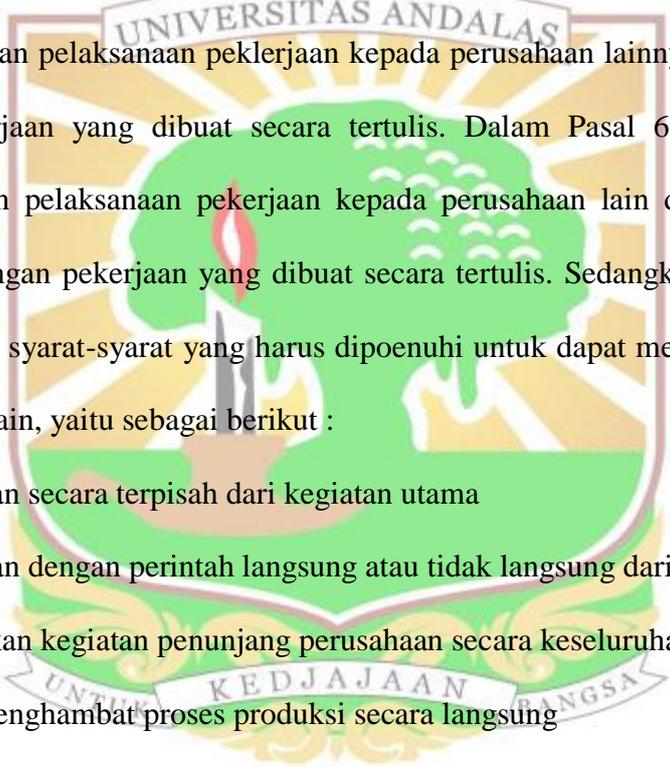
² Abdul Jalil, *Teologi buruh*, LKIS Yogyakarta, Yogyakarta, 2008, hlm.5

³ Penjelasan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁴ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm 11.

pada perjanjian untuk melakukan pekerjaan dan diatur dalam bab yang mengatur tentang perjanjian khusus dalam KUHPerduta.

Ketentuan mengenai perjanjian pemborongan pekerjaan termuat dalam Bab 7A Buku III KUHPerduta tentang perjanjian-perjanjian untuk melakukan pekerjaan, Pasal 1601 huruf b, Pasal 1604 sampai Pasal 1616. Ketentuan-ketentuan perjanjian pemborongan pekerjaan yang diatur dalam KUHPerduta ini berlaku sebagai hukum pelengkap. Karena pengaturan tentang perjanjian pemborongan telah diatur dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam Pasal 64 dan 65. Dalam Pasal 64 disebutkan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis. Dalam Pasal 65 ditegaskan bahwa penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis. Sedangkan Pasal 65 ayat (2) menjelaskan tentang syarat-syarat yang harus dipenuhi untuk dapat menyerahkan pekerjaan kepada perusahaan lain, yaitu sebagai berikut :

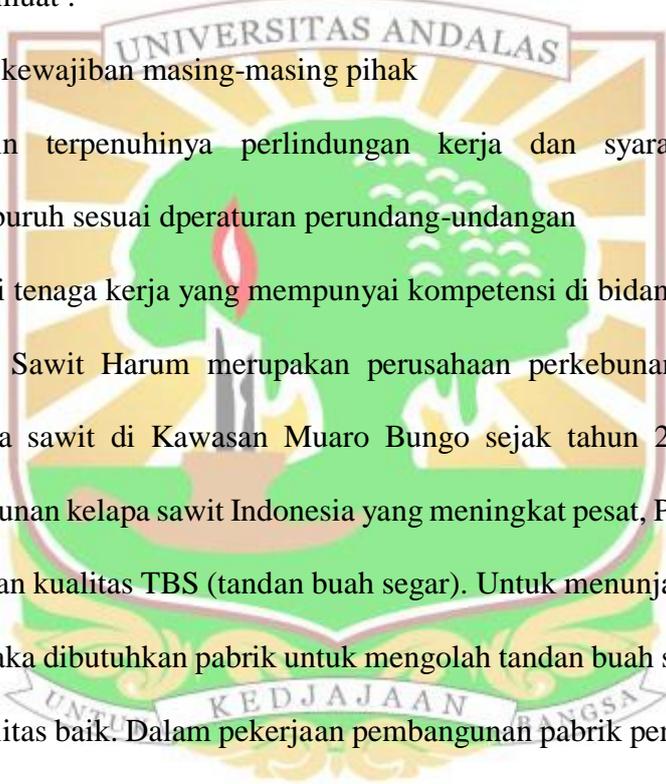
- 
- a) Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama
 - b) Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan
 - c) Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan
 - d) Tidak menghambat proses produksi secara langsung

Untuk melaksanakan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan oleh suatu perusahaan kepada perusahaan lain seperti dimaksud dalam Pasal 65 ayat (1) dan (2) Undang-Undang No 13 Tahun 2003, maka dikeluarkanlah Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain.

Dalam perjanjian pemborongan, selain pihak pemborong dan pihak yang memborongkan, ada satu pihak lagi yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan satu sama

lainnya, yaitu pihak pekerja/buruh. Pekerja sangat berperan aktif dalam perjanjian pemborongan, karena tanpa adanya pekerja, maka pemborong tidak dapat menyelesaikan pemborongan.

Oleh karena itu Pasal 1 ayat (4) Peraturan Menteri No 19 Tahun 2012 menyebutkan bahwa perjanjian pemborongan pekerjaan adalah perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penerima pemborongan yang memuat hak dan kewajiban para pihak. Sedangkan dalam Pasal 9 ayat (2) disebutkan bahwa perjanjian pemborongan sekurang-kurangnya harus memuat :

- 
1. Hak dan kewajiban masing-masing pihak
 2. Menjamin terpenuhinya perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh sesuai dperaturan perundang-undangan
 3. Memiliki tenaga kerja yang mempunyai kompetensi di bidangnya

PT. Citra Sawit Harum merupakan perusahaan perkebunan kelapa sawit yang menghasilkan kelapa sawit di Kawasan Muaro Bungo sejak tahun 2008. Seiring dengan pertumbuhan perkebunan kelapa sawit Indonesia yang meningkat pesat, PT. Citra Sawit Harum selalu mengedepankan kualitas TBS (tandan buah segar). Untuk menunjang hasil yang terbaik dari kelapa sawit, maka dibutuhkan pabrik untuk mengolah tandan buah segar menjadi minyak mentah yang berkualitas baik. Dalam pekerjaan pembangunan pabrik pengolahan kelapa sawit PT. Citra Sawit Harum menunjuk pihak pemborong/kontraktor untuk melakukannya dengan cara menunjuk langsung. Pekerjaanmana dilaksanakan berdasarkan perjanjian pemborongan pekerjaan.

Majunya industri perkebunan berlangsung pulalah peningkatan intensitas kerja operasionil dan tempo kerja para pekerja. Hal-hal ini memerlukan pengarahan tenaga secara intensif pula dari para tenaga kerja. kelelahan, kehilangan keseimbangan menjadi sebab terjadinya kecelakaan kerja, dan kurang perhatian akan upah dan jamsostek. Padahal untuk

menciptakan hubungan kerja yang harmonis, segala bentuk gejala yang mengarah pada perselisihan harus dihindari. Menurut Adrian Sutedi “ tidak dapat dipungkiri bahwa perkembangan dunia usaha sangat dipengaruhi oleh situasi dan kondisi hubungan industrial, utamanya peranan pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia usaha”. Jadi keharmonisan dalam hubungan industrial tergantung bagaimana para pihak memenuhi kewajibannya terhadap pihak lain sehingga pihak yang lain itu mendapatkan hak-haknya.

Berkaitan dengan latar belakang di atas menarik untuk diteliti mengenai tanggung jawab suatu perusahaan terhadap tenaga kerja serta mengenai perlindungan hukum tenaga kerja. oleh sebab itu saya mengangkat judul untuk penelitian ini adalah **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA PADA PT. DUTA MARGA LESTARINDO DI KABUPATEN BUNGO.**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja pada PT. Duta Marga Lestarindo di Kabupaten Bungo?
2. Apa sajakah hambatan-hambatan yang dihadapi PT. Duta Marga Lestarindo dalam melaksanakan perlindungan hukum terhadap tenaga kerjanya di Kabupaten Bungo?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja pada PT. Duta Marga Lestarindo di Kabupaten Bungo.
2. Untuk mengetahui hambatan-hambatan yang dihadapi PT. Duta Marga Lestarindo dalam melaksanakan perlindungan hukum terhadap tenaga kerjanya di Kabupaten Bungo.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian mengenai tanggung jawab perusahaan terhadap tenaga kerja dalam perjanjian pemborongan pekerjaan, antara lain dapat ditinjau dari dua segi, yaitu :

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis penulisan tesis ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan untuk perkembangan ilmu hukum perdata pada khususnya, serta menambah literatur dan referensi atau bahan bacaan bagi mahasiswa fakultas hukum dan masyarakat luas mengenai aspek hukum perjanjian dan hukum ketenagakerjaan umumnya, dan hukum perjanjian pekerjaan khususnya

2. Manfaat praktis :

Secara praktis penulisan tesis ini diharapkan :

- a. Sebagai sumbangan pemikiran dan bahan pertimbangan untuk penyempurnaan pelaksanaan perlindungan terhadap tenaga kerjanya pada PT. Duta Marga Lestarindo di Kabupaten Bungo.
- b. Untuk memberikan informasi kepada masyarakat umum mengenai perlindungan terhadap tenaga kerja.
- c. Bermanfaat bagi masyarakat luas yang berkepentingan berupa masukan mengenai perlindungan terhadap tenaga kerja.

E. Kerangka Teori dan Kerangka Konseptual

1. Teori Perjanjian

Perjanjian terjadi apabila ada syarat pertama dari Pasal 1320 yaitu *toestemming* (yang berarti ijin atau persetujuan) atau dalam literatur disebut sebagai *wilsovereensteming* (kesesuaian kehendak) yang berkaitan dengan asas konsensualisme. Perjanjian yang terjadi belumlah sah karena masih ada tiga syarat lain yang harus dipenuhi. *Toestemming* berkaitan dengan persesuaian kehendak untuk mengikat diri dan persesuaian kehendak untuk memperoleh hak atas prestasi dan kewajiban sebagai prestasi pihak lainnya. Ada

kemungkinan, bahwa pernyataan (*verklaring*) seseorang tidak sesuai dengan kehendaknya (*wils*). Ada 3 (tiga) teori yang menjawab tentang ketidaksesuaian antara kehendak dengan pernyataan,⁵ yaitu :

a. Teori Kehendak (*wilstheorie*)

Kehendak harus dinyatakan sehingga ada ikatan yang wajar antara kehendak dan apa yang dinyatakan (pernyataan). Apabila terjadi ketidakwajaran, maka kehendaklah yang dapat dijadikan penyebab terjadinya perjanjian. Jika tidak ada kesesuaian antara pernyataan dan kehendak, maka perjanjian dianggap tidak pernah terjadi. Dan alasan kehendak adalah proses batiniah yang tidak tampak, kecuali dinyatakan. Jadi perjanjian hanya terjadi kalau ada persesuaian antara kehendak dan pernyataan.⁶

b. Teori Pernyataan (*vektrouwenstheorie*)

Tidak setiap pernyataan (*veklaring*) menimbulkan perjanjian, tetapi hanya pernyataan yang menimbulkan kepercayaanlah yang dapat menimbulkan perjanjian.⁷ Seseorang yang sering membuat pernyataan kepada orang lain tidak dapat dianggap setiap pernyataannya merupakan janji, tetapi hanya pernyataan yang sungguh dapat dipercaya saja yang dapat menimbulkan janji. Pihak lain boleh tidak percaya pada pernyataan pihak yang satu agar tidak timbul suatu perjanjian. Untuk itu bilamana pihak yang satu ingin pernyataannya dapat menimbulkan perjanjian, maka harus meyakinkan pihak yang lain agar percaya terhadap pernyataannya.⁸

2. Teori Pertanggungjawaban

⁵ Herlien Budiono, *Ajaran Umum Hukum Perjanjian dan Penerapannya di Bidang Kenotariatan*, Citra Aditya, Bandung, 2010, hlm.76

⁶*Ibid.*

⁷*Ibid.* Hlm. 77

⁸Herlin Budiono, *Ajaran Umum Hukum Perjanjian dan Penerapannya di Bidang Kenotariatan*, Citra Aditya, Bandung, 2010, hlm.76.

Ada dua istilah yang menunjuk pada pertanggungjawaban dalam kamus hukum, yaitu *liability* dan *responsibility*. *Liability* merupakan istilah hukum yang luas yang menunjuk hampir semua karakter resiko atau tanggung jawab, yang pasti yang bergantung atau yang mungkin meliputi semua karakter hak dan kewajiban secara aktual atau potensial seperti kerugian, ancaman, kejahatan, biaya atau kondisi yang menciptakan tugas untuk melaksanakan undang-undang. *Responsibility* berarti hal yang dapat dipertanggungjawabkan atas suatu kewajiban, dan termasuk putusan, keterampilan, kemampuan kecakapan meliputi juga kewajiban bertanggung jawab atas undang-undang yang dilaksanakan.

Dalam pengertian dan penggunaan praktis, istilah *liability* menunjuk pada pertanggungjawaban hukum, yaitu tanggung gugat akibat kesalahan yang dilakukan oleh subyek hukum, sedangkan istilah *responsibility* menunjuk pada pertanggungjawaban politil.⁹ Mengenai persoalan pertanggungjawaban pejabat menurut Kranenburg dan Vegtig ada dua teori yang melandasinya yaitu :

a. Teori *fautes personnelles*

Yaitu teori yang menyatakan bahwa kerugian terhadap pihak ketiga dibebankan kepada pejabat yang karena tindakannya itu telah menimbulkan kerugian. Dalam teori ini beban tanggung jawab ditujukan pada manusia selaku pribadi.

b. Teori *fautes de services*

Yaitu teori yang menyatakan bahwa kerugian terhadap pihak ketiga dibebankan pada instansi dari pejabat yang bersangkutan. Menurut teori ini tanggung jawab dibebankan kepada jabatan. Dalam penerapannya, kerugian yang timbul itu disesuaikan pula apakah kesalahan yang dilakukan itu merupakan kesalahan berat atau kesalahan

⁹Ridwan H.R. *Hukum Administrasi Negara*, Raja Grafindo Persada. Jakarta, 2006. Hlm.335.

ringan, dimana berat dan ringannya suatu kesalahan berimplikasi pada tanggung jawab yang harus ditanggung.¹⁰

3. Teori Keadilan

Teori keadilan sebagai landasan hubungan kontraktual, pada hakikatnya tidak dapat dilepaskan dalam hubungannya dengan masalah keadilan. Kontrak sebagai wadah yang mempertemukan kepentingan satu pihak dengan pihak lain menuntut bentuk pertukaran kepentingan yang adil. Oleh karena itu, sangat tepat dan mendasar apabila dalam melakukan analisis tentang asas proposionalitas dalam kontrak justru dimulai dari aspek filosofis keadilan berkontrak.¹¹

Cita-cita keadilan dirumuskan oleh pemikir-pemikir hukum yang menolak filsafat hukum alam. Kelsen berusaha mengurangi ajaran-ajaran tentang keadilan itu menjadi dua tipe dasar: tipe rasionalitas, dan tipe metafisis. Tokoh dari yang pertama adalah Aristoteles, dan dari yang kedua adalah Plato.¹² Ia menguraikan tipe rasionalitas sebagai tipe yang mencoba menjawab pertanyaan tentang keadilan dengan mendefinisikannya dalam cara ilmiah, atau semu-ilmiah, dengan cara yang berdasarkan akal. Dilain pihak, tipe metafisis percaya bahwa keadilan itu ada.¹³

Keadilan hanya bisa dipahami jika ia diposisikan sebagai keadaan yang hendak diwujudkan oleh hukum. Upaya untuk mewujudkan keadilan dalam hukum tersebut merupakan proses yang dinamis yang memakan banyak waktu. Upaya ini seringkali juga

¹⁰*Ibid*, hlm.365.

¹¹ Agus Yudha Hernoko, *Hukum Perjanjian: Asas Proposionalitas dalam Kontrak Komersial*, Prenada Media Group, Jakarta, 2010, hlm. 47.

¹² W. Friedmann, *Teori & Filsafat Hukum: Telaah Kritis Atas Teori-Teori Hukum (susunan I)*, Radja wali, Jakarta, 1990,Hlm. 117.

¹³*Ibid*

didominasi oleh kekuatan-kekuatan yang bertarung dalam kerangka umum tatanan politik untuk mengaktualisasikannya.¹⁴

Menurut Hans Kelsen keadilan pada dasarnya adalah sebuah kualitas yang mungkin, tetapi bukan harus, dari sebuah tatanan sosial yang menuntun terciptanya hubungan timbal balik diantara sesama manusia.¹⁵

Menurut Ulpianus, yang kemudian diambil alih oleh ahli kitab hukum Justinianus, dengan mengatakan bahwa keadilan ialah kehendak yang ajeg dan tetap untuk memberikan kepada masing-masing bagiannya (*ius est constants et perpetua volunta ius suum cuique tribundi*).¹⁶

Menurut Thomas Aquinas¹⁷ keadilan distributif pada dasarnya merupakan penghormatan terhadap person manusia (*acceptio personarum*) dan keluhuran (*dignitas*). dalam konteks keadilan distributif, keadilan dan kepatutan (*equity*) tidak tercapai semata-mata dengan penetapan nilai yang aktual, melainkan juga atas dasar kesamaan antara satu hal dengan hal yang lainnya (*aequalitas rei ad rem*). Ada dua bentuk kesamaan yaitu :

- a. Kesamaan proporsional (*aequalitas proportionis*)
- b. Kesamaan kuantitas atau jumlah (*aequalitas quantitas*)

Thomas Aquinas¹⁸ menyatakan bahwa penghormatan terhadap person dapat terwujud apabila ada sesuatu yang dibagikan/ diberikan kepada seorang sebanding dengan seharusnya ia terima (*praeter proportionem dignitas ipsius*). Dengan dasar itu, maka

¹⁴ Carl Joachim Friedrich, *Filsafat Hukum Perspektif Historis, Nuansa dan nusa media*, Bandung, 2004, Hlm. 239

¹⁵ Hans Kelsen, *Dasar-Dasar Hukum Normatif: Prinsip-Prinsip Teoritis untuk Mewujudkan Keadilan dalam Hukum dan politik*, Nusa Media, Bandung, 2008, hlm. 2.

¹⁶ Darji Darmodiharjo dan Shidarta, *Pokok-Pokok Filsafat Hukum: Apa dan Bagaimana Filsafat Hukum Indonesia*, Gramedia Pustaka Utama, Jakart, 1995, hlm. 155

¹⁷ E. Sumaryon, *Etika Hukum Revelensi Teori Hukum Kodrat Thomas Aquinas*, Kanisius, Yogyakarta, 2002, hlm. 90-91

¹⁸*Ibid*

pengakuan terhadap person harus dihadapkan pada pengakuan terhadap kepatutan (*equity*), kemudian pelayanan dan penghargaan didistribusikan secara proporsional atas dasar harkat dan martabat manusia.

Hal sama dikemukakan oleh L. J. Van Apeldoorn¹⁹ bahwa keadilan itu memperlakukan sama terhadap hal yang sama dan memperlakukan yang tidak sama sebanding dengan ketidak samaannya. Asas keadilan tidak menjadikan persamaan hakiki dalam pembagian kebutuhan-kebutuhan hidup. Hasrat akan persamaan dalam bentuk perlakuan harus membuka mata bagi ketidaksamaan dari kenyataan-kenyataan.

4. Kerangka Konseptual

Sebelum penulis menggulas dan masuk dalam pembahasan permasalahan lebih jauh, terlebih dahulu penulis akan menjelaskan pengertian-pengertian dan peristilahan-peristilahan yang digunakan dalam tesis ini, yaitu :

a. Perlindungan hukum

Menurut KBBI online perlindungan adalah perlindungan (1) tempat berlindung, (2) hal (perbuatan dsb) memperlindungi.²⁰ Dalam tesis ini terminologi perlindungan hukum disini mengenai bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja pada pt. duta marga lestarindo di bungo. Perlindungan hukum tersebut dapat berupa:

1. Upah

Peraturan pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah disebutkan bahwa upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan atau

¹⁹ L. J. Van Apeldoorn, Pengantar Ilmu Hukum, Paradnya Paramita, Jakarta, 2004, Hlm. 11-13

²⁰ <http://kamusbahasaIndonesia.org/perlindungan> diakses tanggal 23 -09-2014

peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dan buruh, termaksud tunjangan, baik untuk buruh itu sendiri maupun keluarganya.

Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian upah adalah hak pekerja/ 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, termaksud tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Dari pengertian diatas bahwa sesungguhnya upah dibayarkan berdasarkan kesepakatan para pihak, namun untuk menjaga agar jangan sampai upah yang diterima terlalu rendah, maka pemerintah turut serta menetapkan standar upah terendah melalui peraturan perundang-undangan. Inilah yang disebut upah minimum atau dalam era otonomi daerah disebut dengan istilah upah minimum provinsi.²¹

2. Keselamatan Kesehatan Kerja

Pasal 86 ayat 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja
- b. Moral dan kesusilaan
- c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

²¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007 hlm. 150.

Ditinjau dari segi keilmuan, keselamatan dan kesehatan kerja dapat diartikan sebagai ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja di tempat kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja harus diterapkan dan dilaksanakan disetiap tempat kerja.

3. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK)

Pengertian dari jaminan sosial tenaga kerja dalam Pasal 1 butir 1 Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

Jaminan sosial tenaga kerja diatur dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (jamsostek) yang dimaksudkan untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya, diharapkan ketenagakerjaan bagi pekerja akan terwujud, sehingga produktivitas akan semakin meningkat.

b. Tenaga Kerja

Di dalam Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian tenaga kerja adalah “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.²² Sedangkan pengertian pekerja/buruh menurut Pasal 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

²² Lihat juga di Zeini Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm. 1. Dan Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Revormasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm 1.

Berbeda dengan buruh, buruh adalah orang yang bekerja pada majikan atau perusahaan apapun jenisnya pekerjaan yang dilakukan. Orang itu disebut buruh apabila dia telah melakukan hubungan kerja dengan majikan. Kalau tidak melakukan hubungan kerja maka dia hanya tenaga kerja, belum termasuk buruh.²³

c. Perjanjian Kerja Bersama

Perjanjian Kerja Bersama adalah Perjanjian/kesepakatan yang diadakan antara serikat pekerja atau serikat-serikat pekerja yang telah terdaftar pada departemen tenaga kerja dengan pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang berbadan hukum, yang pada umumnya atau semata-mata memuat syarat-syarat kerja yang harus diperhatikan dalam perjanjian kerja.

Pasal 1 angka 21 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberi pengertian Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Sebagai realisasi dari pemahaman diatas tentang Perjanjian Kerja Bersama tersebut, maka suatu Perjanjian Kerja Bersama yang dibuat oleh serikat pekerja/buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sekaligus juga dengan pengusaha atau beberapa pengusaha dilaksanakan dengan jalan musyawarah dulu untuk kesepakatan. Kemudian disarankan untuk wajib dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan harus menggunakan bahasa Indonesia. Untuk Perjanjian Kerja Bersama yang telah ada dan berbahasa asing atau juga dalam awal perundingan sampai timbul Perjanjian kerja Bersama dengan

²³ Zainal Asikin et al, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1997, hlm. 43.

menggunakan bahasa asing. maka perjanjian yang menggunakan bahasa asing tersebut wajib diterjemahkan kedalam bahasa Indonesia oleh penerjemah tersumpah guna dapat terpenuhi sesuai Perjanjian Kerja Bersama yang dibuat dengan bahasa Indonesia dan menggunakan huruf latin dan dapat didaftarkan pada kantor/instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.²⁴

Perjanjian Kerja Bersama merupakan peraturan induk atau peraturan dasar bagi perjanjian kerja, baik terhadap perjanjian kerja yang sudah diselenggarakan maupun yang akan diselenggarakan. Pihak-pihak yang mengadakan Perjanjian Kerja Bersama adalah pihak pengusaha dan serikat pekerja yang mewakili.²⁵ Perjanjian kerja yang dibuat serikat pekerja dengan pengusaha setidaknya memuat: (1) Hak dan kewajiban pengusaha, (2) Hak dan kewajiban serikat pekerja serta pekerja/buruh, (3) Jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya tanggal Perjanjian Kerja Bersama, (4) Tanda tangan para pihak pembuat Perjanjian Kerja Bersama.

Kelembagaan Perjanjian Kerja Bersama merupakan kelembagaan partisipasi yang berorientasi pada usaha-usaha untuk melestarikan dan mengembangkan keserasian hubungan kerja, usaha dan kesejahteraan bersama.

Pihak-pihak yang dapat mengadakan Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana ditetapkan dalam pasal 12 ayat 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP.48/MEN/IV/2004 adalah:

a. Dari pihak Pengusaha yaitu :

- 1) Pengusaha atau
- 2) Perkumpulan atau Perkumpulan-perkumpulan Pengusaha yang berbadan hukum

²⁴ Pasal 116 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

²⁵ Pasal 124 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

b. Dari pihak pekerja yaitu :

- 1) Serikat Pekerja atau
- 2) Serikat-serikat Pekerja, yang sudah terdaftar pada Departemen Tenaga Kerja.

F. Metode Penelitian

1. Tipe dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian hukum yuridis sosiologis (empiris), yaitu suatu penelitian yang menggunakan bahan kepustakaan atau data-data sekunder sebagai data awalnya kemudian dilanjutkan dengan data primer atau data lapangan.²⁶

Penelitian ini mengkaji perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dengan pendekatan konseptual yakni pendekatan yang beranjak dari pandangan-pandangan yang berkembang dalam ilmu hukum, guna menemukan ide-ide yang melahirkan pengertian hukum, konsep-konsep hukum dan asas-asas hukum yang relevan dengan isu yang dihadapi.

2. Sumber Data dan Jenis Data

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari :

a. Penelitian lapangan (*field research*)

Penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data primer. Merupakan penelitian yang diperoleh dari hasil wawancara dengan General Manager, staff dan tenaga kerja pada PT. Duta Marga Lestarindo.

b. Penelitian kepustakaan (*library research*)

Penelitian dilakukan di :

²⁶ Amirudin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2004, hlm. 133

- 1) Perpustakaan Universitas Andalas
- 2) Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Andalas
- 3) Literature yang dimiliki penulis sendiri

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Data Primer

Data ini merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya baik melalui wawancara, observasi maupun laporan dalam bentuk dokumen tidak resmi yang kemudian diolah oleh peneliti.²⁷ Melalui penelitian lapangan (*field research*). Dalam hal ini penelitian dilakukan dengan wawancara terhadap General Manager, staff dan tenaga kerja pada PT. Duta Marga Lestarindo.

b. Data Sekunder

Data ini merupakan data yang diperoleh dari dokumen-dokumen resmi, buku-buku yang berhubungan dengan objek penelitian.²⁸ Melalui penelitian kepustakaan (*library research*), dimana data ini dapat berupa bahan-bahan hukum atau literatur yang relevan dengan penelitian yang meliputi :

- 1) Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat yaitu peraturan perundang-undangan.²⁹ Mengenai perjanjian pemborongan dan ketenagakerjaan, seperti :

- a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945
- b. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- c. Peraturan Perundang-Undangan:
 - a) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

²⁷Zainuddin Ali. *Metode Penelitian Hukum*. Cetakan Pertama. Sinar. Jakarta. 2009. Hlm 106

²⁸*Ibid.* hlm.107.

²⁹*Ibid.* Hlm. 107.

- b) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- c) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.
- d) Perundang-undangan yang terkait dengan penulisan

2) Bahan Hukum Sekunder, yaitu bahan-bahan hukum yang erat hubungannya dengan bahan hukum primer³⁰ yang dapat membantu dalam menganalisa dan memahami bahan hukum primer, seperti buku-buku karangan mengenai perjanjian pemborongan, ketenagakerjaan dan hukum perburuhan, teori-teori hukum dan pendapat sarjana, hasil-hasil penelitian, karya tulis dari kalangan hukum dan sebagainya.

3. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan himpunan *variabel* yang dijadikan objek penelitian, yang mana akan dinyatakan berlaku bagi keseluruhan dari objek penelitian. Dalam penelitian ini yang akan menjadi populasi adalah seluruh tenaga kerja yang membangun pabrik kelapa sawit di PT. Citra Sawit Harum yang berjumlah 60 orang. Penetapan sample berdasarkan pada pengambilan data melalui random sampling yaitu suatu teknik pengambilan sample secara acak atau tanpa pilih, dan yang menjadi sample adalah :

1. 10 (sepuluh) tenaga kerja dalam pemborongan pabrik di PT.Citra Sawit Harum.
2. Direktur PT.Duta Marga Lestarindo sebagai perusahaan yang membangun pabrik kelapa sawit.
3. PT.Citra Sawit Harum sebagai perusahaan pemberi kerja.
4. Manager lapangan dan mandor lapangan PT. Duta Marga Lestarindo.

³⁰*Ibid.* Hlm.107.

4. Jenis-Jenis Alat Pengumpulan Data

Jenis-jenis alat pengumpulan data yang penulis pakai adalah :

a. Wawancara

Wawancara adalah situasi peran antara 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 karyawan di PT. Duta Marga Lestarindo serta kepada tenaga kerja yang membangun pabrik kelapa sawit diambil sebagai sampel. Wawancara dilakukan dengan cara semi struktur dimana penulis sudah mempersiapkan beberapa pertanyaan yang akan diajukan, namun tidak menutup kemungkinan akan timbul pertanyaan baru selama proses wawancara berlangsung, data yang didapatkan diperlukan sebagai data penunjang diperoleh melalui informasi dan pendapat-pendapat dari responden yang ditentukan secara *purposive sampling* (ditentukan oleh peneliti berdasarkan kemauannya)³¹ .

b. Studi dokumen

Studi dokumen bagi penelitian hukum meliputi studi bahan-bahan hukum yang terdiri dari bahan-bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, setiap bahan hukum itu harus diperiksa ulang validitas dan reliabilitasnya, sebab hal ini sangat menentukan hasil suatu penelitian.

5. Pengolahan dan Analisis Data

a. Pengolahan Data

Setelah data berhasil dikumpulkan dari lapangan dengan lengkap, maka tahap berikutnya adalah pengolahan data dengan *editing*. *Editing* adalah suatu kegiatan

³¹*Ibid.* Hlm.107.

yang dilakukan untuk meneliti kembali catatan data yang diperoleh untuk mengetahui dan memilih data yang diperlukan untuk proses penulisan selanjutnya.³²

b. Analisa Data

Analisa data sebagai tindak lanjut proses pengolahan data, untuk dapat memecahkan dan menguraikan masalah yang akan diteliti berdasarkan bahan hukum yang diperoleh, maka diperlukan adanya teknik analisa bahan hukum.

Setelah didapatkan data-data yang diperlukan, maka penulis melakukan analisis secara kualitatif yakni dengan melakukan penelitian terhadap data-data yang penulis dapatkan dilapangan dengan bantuan literatur-literatur atau bahan-bahan terkait dengan penelitian, kemudian ditarik kesimpulan yang dijabarkan dalam penulisan deskriptif.³³

G. Sistematika Penulisan

Penelitian tesis ini akan ditulis secara sistematis dan terperinci dalam empat BAB utama dan tiap-tiap BAB terdiri dari SUB-BAB dimana bab-bab tersebut adalah :

1. BAB I PENDAHULUAN

Pendahuluan mengemukakan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka teori dan konseptional, metode penelitian dan sistematika penulisan.

2. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bagian ini akan dijabarkan mengenai pengaturan dan pengertian tenaga kerja, perusahaan atau pengusaha, perjanjian kerja bersama, jenis-jenis perusahaan, jenis-jenis objek perlindungan tenaga kerja, hak dan kewajiban atau tanggung jawab tenaga kerja serta hak dan kewajiban perusahaan atau pengusaha.

³²Atik Catur Budiati. *Sosiologi Konstektual*. Jakarta : CV. Mediatama. 2009. Hlm.8.

³³ Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Sinar Grafik, Jakarta, 1999, hlm. 72.

Di samping itu juga dijabarkan tentang perlindungan hukum terhadap upah pada tenaga kerja, tanggung jawab perusahaan terhadap keselamatan kerja, dan jaminan sosial dan kesejahteraan tenaga kerja.

3. BAB III PEMBAHASAN

Di dalamnya terdapat paparan tentang perlindungan hukum tenaga kerja pada PT. Duta Marga Lestarindo, yang dihadapi PT. Duta Marga Lestarindo dalam melaksanakan perlindungan hukum terhadap tenaga kerjanya di Kabupaten Bungo.

4. BAB IV PENUTUP

Pada bagian ini akan diberikan suatu kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan serta saran.

