

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, dan merata. Baik secara material maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusinya dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingannya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.¹

Pembangunan merupakan upaya yang diarahkan untuk memperoleh taraf hidup yang lebih baik. Pembangunan merupakan sarana untuk mencapai kesejahteraan manusia. Upaya tersebut dapat tercapai dengan cara memperoleh pekerjaan. Secara normatif, pada Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat 2 negara menjamin hak setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan. Hal ini dipertegas kembali dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28A – 28J hasil amandemen kedua Bab XA tentang Hak Asasi Manusia.

¹ Koesparmono Irsan, Armansyah., *Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar*, Erlangga, Jakarta, 2016, hlm. 2

Pasal 28D mengamanatkan bahwa “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Selanjutnya dalam Pasal 28I ayat (4) menegaskan bahwa perlindungan (*protection*), pemajuan (*furtherance*), penegakan (*enforcement*), dan pemenuhan (*fulfilment*) hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara terutama pemerintah.

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja, serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum, dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

Pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan harus diarahkan untuk terus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Untuk itu pengakuan dan penghargaan terhadap Hak Asasi Manusia (HAM) sebagaimana dituangkan dalam TAP MPR No. XVII/MPR/1998 harus diwujudkan. Dalam bidang ketenagakerjaan, ketetapan MPR ini merupakan tonggak utama dalam menegakkan demokrasi di

tempat kerja. Penegakkan demokrasi di tempat kerja diharapkan dapat mendorong partisipasi yang optimal dari seluruh tenaga kerja dan pekerja/buruh Indonesia untuk membangun Negara Indonesia yang dicita-citakan .

Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi Pancasila serta asas adil dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan berbagai pihak, yaitu pemerintah, pengusaha, buruh/pekerja. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu dalam bentuk kerjasama yang saling mendukung.²

Sebelumnya pemerintah telah menetapkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (HAM), Pasal 38 ayat (2) menyebutkan “setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang sukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil”. Sedangkan, dalam Pasal 71 mengatur mengenai tanggung jawab pemerintah untuk menghormati, melindungi, menegakkan, dan memajukan hak asasi manusia baik yang diatur dalam undang-undang, maupun hukum internasional.

Dari landasan hukum di atas, jelaslah bahwa salah satu kewajiban konstitusional dari negara atau pemerintah adalah menyediakan lapangan

² Koesparmono Irsan, Armansyah, *loc cit.*

pekerjaan bagi warga negaranya, karena bekerja merupakan bagian dari hak asasi warga negara dalam rangka mempertahankan eksistensi kehidupannya.³

Sebagai wujud dari realisasi pembangunan tersebut, maka pemerintah membentuk Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada bab 1 ketentuan umum Pasal 1 angka 1 memberikan pengertian bahwa “ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja”. Dan pada Pasal 1 angka 2 menjelaskan bahwa, “tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Dan berdasarkan Pasal 1 angka 3, “pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Dalam suatu pekerjaan ada yang disebut dengan hubungan kerja. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada bab 1 ketentuan umum Pasal 1 angka 15 pengertian dari hubungan kerja, “hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah”. Hubungan kerja terjadi antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja.

Sebelum adanya hubungan kerja maka buruh atau sekarang yang lebih dikenal dengan pekerja dan pemberi kerja, mereka diwajibkan membuat perjanjian kerja. Dimana perjanjian kerja memiliki beberapa pengertian.

³ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2014, hlm. 14

Berdasarkan Pasal 1601a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata memberikan pengertian “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.”

Dan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada bab 1 ketentuan umum Pasal 1 angka 14, “perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”.

Selain pengertian normatif seperti tersebut diatas, Iman Soepomo berpendapat bahwa “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian 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.”

Menyimak pengertian perjanjian kerja menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata seperti tersebut diatas tampak bahwa ciri khas perjanjian kerja adalah “dibawah perintah pihak lain,” dibawah perintah ini menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan (subordinasi).⁴

Setelah adanya perjanjian kerja maka akan ada yang namanya hak dan kewajiban dari pekerja dan atasan. Dimana salah satu hak pekerja adalah berhak untuk menerima upah dan mendapatkan perlindungan terhadap keselamatan kerja. Bila ternyata tidak bisa dihindari, maka perundingan wajib dilakukan antara

⁴ *Ibid.*, hlm. 62

kedua belah pihak atau di antara pengusaha dengan buruh (jika memungkinkan, buruh yang terlibat juga menjadi anggota serikat buruh).⁵

Hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha merupakan hubungan timbal-balik maka ketika salah satu pihak mengerjakan kewajiban mereka maka hak pihak lainnya akan terpenuhi, begitu juga sebaliknya. Oleh karena itu jika kewajiban-kewajiban itu dilaksanakan maka hak masing-masing akan terpenuhi.⁶

Sesuai uraian diatas mengenai hak pekerja diatas, dikatakan bahwa pekerja mendapat perlindungan terhadap keselamatan kerja. Dimana pengusaha berkewajiban untuk memberikan perlindungan terhadap perkerja. Di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 86 ayat (1) “Setiap pekerja/buruh berhak untuk memperoleh perlindungan atas:

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

Pasal 86 Ayat (2) “Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.” Pasal 86 Ayat (3) “Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.”

Dalam hal terjadinya suatu hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh maka pengusaha diwajibkan untuk menerapkan sistem manajemen

⁵ <http://dvdpelatihandsdm.com/delapan-hak-dasar-pekerja-yang-wajib-anda-ketahui-sebagai-pekerja-kantoran/>. Diakses pada hari Rabu, 17 Mei 2017.

⁶ Niwayan Mega Jayantari, “Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Perempuan Pada Malam Hari di Minimarket Alfamart Mataram” *Jurnal Ilmiah*, Fakultas Hukum Universitas Mataram, Edisi I, No. 1 Februari 2013, hlm. 7

keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Dan untuk penyediaan fasilitas berupa perlindungan keselamatan dan kesehatan bagi pekerja/buruh ini wajib dilaksanakan bagi setiap badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lainnya.

Perlindungan terhadap tenaga kerja tersebut dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar (*basic rights*) pekerja dan menjamin kesempatan yang sama (*equal opportunity*) dan perlakuan tanpa diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dalam rangka hubungan industrial yang berkeadilan.

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, perkembangan zaman, serta peluang pasar di dalam dan di luar negeri menuntut peningkatan kualitas sumber daya manusia Indonesia pada umumnya serta peranan dan kedudukan tenaga kerja dalam pelaksanaan pembangunan nasional khususnya, baik sebagai pelaku pembangunan maupun sebagai tujuan pembangunan.

Sebagai pelaku pembangunan, tenaga kerja berperan meningkatkan produktivitas nasional dan kesejahteraan masyarakat. Untuk itu tenaga kerja harus diberdayakan supaya mereka memiliki nilai lebih, dalam arti lebih mampu, lebih terampil, dan lebih berkualitas agar dapat berdaya guna secara optimal dalam pembangunan nasional mampu bersaing dalam era global. Kemampuan, keterampilan, dan keahlian tenaga kerja perlu terus menerus ditingkatkan melalui

perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan termasuk pelatihan, pemagangan, dan pelayanan penempatan tenaga kerja.

Sebagai tujuan pembangunan, tenaga kerja perlu memperoleh perlindungan dalam semua aspek, termasuk perlindungan untuk memperoleh pekerjaan di dalam dan di luar negeri, perlindungan hak-hak dasar pekerja, perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, serta perlindungan upah dan jaminan sosial sehingga menjamin rasa aman, tentram, terpenuhinya keadilan, serta terwujudnya kehidupan yang sejahtera lahir batin, selaras, serasi, dan seimbang.⁷

Dalam KUHPerduta 1603, Pasal 1603 a, Pasal 1603 b, dan Pasal 1603 c mengatur kewajiban buruh/pekerja yang pada intinya dapat disimpulkan bahwa buruh/pekerja wajib melakukan pekerjaan yang diperjanjikan menurut kemampuan dengan sebaik-baiknya, buruh/pekerja wajib mentaati aturan dan petunjuk majikan/pengusaha, kewajiban membayar ganti rugi dan denda. Sedangkan kewajiban majikan/pengusaha juga dapat disimpulkan bahwa wajib membayar upah, wajib memberikan istirahat atau cuti, wajib mengurus perawatan dan pengobatan, serta wajib memberikan surat keterangan.

Salah satu Badan Usaha yang berada di Pekanbaru adalah PT Sejahtera Buana Trada Pekanbaru. Dimana PT Sejahtera Buana Trada Pekanbaru bergerak di bidang pemasaran mobil merk Suzuki. Sesuai pada Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, telah dijelaskan Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

⁷ Koesparmono Irsan, Armansyah, *op. cit.*, hlm. 3

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

Pasal 87 ayat (1) setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Namun PT Sejahtera Buana Trada Pekanbaru ditemukan beberapa hal yang mencerminkan lemahnya perlindungan yang diberikan PT Sejahtera Buana Trada Pekanbaru kepada pekerja. Diantaranya yaitu tidak diberikannya perlindungan kerja kepada pekerja pada tingkat terendah atau yang disebut sebagai Mitra Kerja pada perusahaan tersebut. Hal tersebut terjadi karena minimnya pengetahuan dari pekerja tersebut mengenai peraturan yang tertera pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengakibatkan pekerja tidak mendapatkan haknya.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut penulis tertarik untuk menelaah lebih lanjut perlindungan hukum yang terdapat didalam pemberian hak keselamatan dan kesahatan kerja antara PT Sejahtera Buana Trada Pekanbaru dengan pekerja. Penelaahan pemberian hak keselamatan dan kesahatan kerja dilakukan melalui suatu penelitian dengan judul **“Perlindungan Hukum Terhadap Jaminan Kesehatan Kerja Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada PT Sejahtera Buana Trada Pekanbaru”**.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap jaminan kesehatan kerja ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada PT Sejahtera Buana Trada Pekanbaru ?
2. Apa sajakah faktor pendukung dan penghambat dalam jaminan kesehatan kerja ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada PT Sejahtera Buana Trada Pekanbaru?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang hendak penulis capai yaitu:

1. Untuk mengetahui bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada PT Sejahtera Buana Trada Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui faktor yang menjadi pendukung dan penghambat didalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada PT Sejahtera Buana Trada Pekanbaru.

Dengan dilakukannya penelitian ini tentu akan memberikan pengetahuan baru dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, sehingga penulis berharap agar penelitian ini dapat bermanfaat bagi :

1. Penulis sendiri untuk mengetahui lebih mendalam pengetahuan tentang gejala yang ada didalam penelitian penulis. Selain itu juga, penelitian ini dapat

dijadikan sebagai proses pembelajaran untuk lebih mendalami materi-materi perkuliahan khususnya didalam bidang ketenagakerjaan.

2. Para peneliti selanjutnya, guna sebagai referensi apabila karakteristik dari penelitiannya tidak jauh berbeda, sehingga dapat menjadi rujukan dan memberikan sedikit gambaran terhadap permasalahan yang sedang terjadi.

D. Tinjauan Pustaka

1. Hubungan Kerja

a. Pengertian Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah perikatan yang terjadi antara pemberi kerja dan penerima kerja berdasarkan perjanjian. Hubungan kerja dapat berupa menjalankan perusahaan atau menjalankan perkerjaan. Dalam hubungan kerja untuk menjalankan perusahaan, pemberi kerja adalah pengusaha, sedangkan penerima kerja adalah pengelola perusahaan yang terdiri atas pemimpin perusahaan dan pembantu pengusaha. Dalam hubungan kerja untuk menjalankan perkerjaan, pemberi kerja dapat berupa pengusaha atau bukan pengusaha, sedangkan penerima kerja selalu pekerja. Hubungan kerja yang dibahas ini hanya meliputi hubungan kerja untuk menjalankan perusahaan.⁸

Berdasarkan pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mendefenisikan bahwa hubungan kerja adalah

⁸ Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perusahaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2010, hlm. 33.

hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.⁹

Didalam pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.¹⁰

b. Asas hubungan kerja

1) Terbuka

Artinya adalah pemberian informasi kepada pencari kerja secara jelas, antara lain jenis pekerjaan, besarnya upah, dan jam kerja. Hal ini diperlukan untuk melindungi pekerja serta untuk menghindari terjadinya perselisihan setelah tenaga kerja ditempatkan.

2) Bebas

Artinya adalah pencari kerja bebas untuk memilih jenis pekerjaan dan pemberi kerja bebas untuk memilih tenaga kerja, sehingga tidak dibenarkan pencari kerja dipaksa untuk menerima suatu pekerjaan dan pemberi kerja tidak dibenarkan dipaksa untuk menerima tenaga kerja yang ditawarkan.

3) Obyektif

Artinya adalah pemberi kerja agar menawarkan pekerjaan yang cocok kepada pencari kerja sesuai dengan kemampuannya dan persyaratan jabatan yang diperlukan, serta harus memperhatikan kepentingan umum dengan tidak memihak kepada kepentingan pihak tertentu.

⁹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2014, hlm. 233

¹⁰*Ibid*, hlm. 248

4) Adil dan Setara

Artinya adalah penempatan tenaga kerja dilakukan berdasarkan kemampuan tenaga kerja dan tidak didasarkan atas ras, jenis kelamin, warna kulit, agama, dan aliran politik.

2. Perjanjian pada umumnya

a. Pengertian perjanjian

Perjanjian adalah hubungan antara dua pihak atau lebih yang menimbulkan akibat hukum dengan kata sepakat. Sedangkan perikatan adalah syarat sepakat harus ada dua pihak atau lebih dimana pihak yang satu berhak menuntut sesuatu dimana pihak yang lain wajib memenuhi sesuatu. Sumber perikatan berada di perjanjian dan undang-undang yang ada di dalam Pasal 1233 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata bahwa “Tiap-tiap perikatan dilahirkan baik karena persetujuan, baik karena undang-undang”.

b. Unsur-unsur perjanjian

Disebutkan bahwa dalam suatu perjanjian termuat beberapa unsur, yaitu:

- 1) Ada pihak-pihak
- 2) Ada persetujuan antara para pihak
- 3) Ada tujuan yang akan dicapai
- 4) Ada prestasi yang harus dilaksanakan
- 5) Ada bentuk tertentu
- 6) Ada syarat-syarat tertentu

3. Perjanjian Kerja

a. Pengertian Perjanjian Kerja

Berdasarkan Pasal 1601a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata memberikan pengertian “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.”

Dan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada bab 1 ketentuan umum Pasal 1 angka 14, “perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”.

Selain pengertian normatif seperti tersebut diatas, Iman Soepomo berpendapat bahwa “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian 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.”

Perjanjian Kerja juga diatur dalam Buku III Bab VIIA BW yang meliputi tiga jenis perjanjian, yaitu perjanjian pelayanan berkala, perjanjian ketenagakerjaan, dan perjanjian borongan¹¹

b. Syarat-syarat perjanjian kerja

Syarat-syarat perjanjian kerja pada dasarnya dibedakan menjadi 2, yaitu syarat materiil dan syarat formil. Syarat materiil diatur dalam pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sedangkan syarat formil diatur dalam pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

¹¹ Abdulkadir Muhammad, *loc cit.*

Syarat materiil, sesuai dengan ketentuan pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang selaras dengan pasal 1320 KUHPerdara, memuat tentang syarat sahnya perjanjian diantaranya yaitu:

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

Apabila perjanjian kerja yang dibuat tersebut bertentangan dengan ketentuan huruf a dan b maka akibat hukumnya perjanjian kerja itu dapat dibatalkan. Apabila bertentangan dengan ketentuan huruf c dan d maka akibat hukumnya perjanjian kerja adalah batal demi hukum.

Syarat formil diatur dalam pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

1. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat :
 - a. Nama, alamat perusahaan, jenis usaha
 - b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamatpekerja/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
 - i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja
2. Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan.
 3. Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam 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.
- c. Berakhirnya perjanjian

Mengenai berakhirnya perjanjian kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Kekhususan ini ada yang menyimpang dari berakhirnya perjanjian pada umumnya. Berikut ini adalah berakhirnya perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan:

- 1) Pekerja meninggal dunia.
- 2) Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.
- 3) Ada putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.
- 4) Ada keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja. Penjelasan Pasal 61 Undang-

Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa keadaan atau kejadian tertentu misalnya bencana alam, kerusuhan sosial, atau gangguan keamanan.¹²

4. Perlindungan hukum

a. Pengertian perlindungan hukum

Perlindungan hukum menurut Philipus, yaitu “Selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha”.¹³

Dengan maksud penjelasan tersebut bahwa rakyat mempunyai hak, kewajiban dan kedudukan yang memerlukan perlindungan hukum baik dalam hubungan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum maupun dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi.

b. Perlindungan hukum pekerja

Pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, perlu melakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatan dalam menjalankan pekerjaan. Pekerja atau buruh merupakan tenaga kerja yang mempunyai hak untuk mendapatkan perlindungan dalam pekerjaannya.

Demikian perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar yang di

¹² Abdul R. Budiono, *Hukum Perburuhan*, PT. Indeks, Jakarta, 2009, hlm. 41

¹³ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2014, hlm. 10

hadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam pekerjaan tetap terjamin untuk meningkatkan daya usaha global.

Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu.

Menyadari sangat pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin kesamaan kesempatan dan perlakuan diskriminasi atas dasar apa pun dengan tujuan untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

5. Kesehatan dan Keselamatan kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja diselenggarakan untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal. Upaya keselamatan dan kesehatan kerja di maksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja / buruh dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi.

Setiap perusahaan wajib menerapkan system manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan system manajemen perusahaan.

Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, pelaksanaan, tanggungjawab, prosedur, proses, dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan penerapan, pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja, guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif. Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja diatur dengan peraturan pemerintah.¹⁴

a. Keselamatan kerja

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas Nasional. Setiap pekerja/buruh yang berada di tempat kerja terjamin pula keselamatannya.

b. Kesehatan kerja

Upaya kesehatan kerja ditujukan untuk melindungi pekerja agar hidup sehat dan terbebas dari gangguan kesehatan serta pengaruh buruk yang diakibatkan oleh pekerjaan. Upaya kesehatan kerja tersebut meliputi pekerja di sektor formal dan informal dan berlaku bagi setiap orang selain pekerja yang berada dilingkungan tempat kerja.

¹⁴ Hardijan rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2011, hlm. 82.

Upaya kesehatan kerja berlaku juga bagi kesehatan pada lingkungan Tentara Nasional Indonesia baik darat, laut, maupun udara serta Kepolisian Republik Indonesia. Oleh sebab itu pemerintah berkewajiban menetapkan standar kesehatan kerja.¹⁵ Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Paragraf 5 Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Pasal 86 ayat (1) huruf (a) merupakan salah satu hak pekerja untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja.

Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan secara sistematis dan terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Upaya kesehatan kerja bertujuan untuk melindungi pekerja atau buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya ditempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi. Dengan demikian tujuan kesehatan kerja adalah :

- 1) Melindungi pekerja dari resiko kesehatan kerja.
- 2) Meningkatkan derajat kesehatan para pekerja atau buruh.
- 3) Agar pekerja atau buruh dan orang-orang disekitarnya terjamin kesehatannya.
- 4) Menjamin agar produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan berdaya guna.

Mengenai hal ini pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang meliputi:

¹⁵ Soekidjo Notoatmodjo, *Etika & Hukum Kesehatan*, Rineka Cipta, Jakarta, 2010, hlm. 88.

- 1) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1(satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- 2) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Pengusaha juga wajib memberikan waktu istirahat dan hari libur resmi atau cuti kepada pekerja atau buruh, yaitu:

- 1) Istirahat jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus-menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja.
- 2) Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja seminggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam seminggu.
- 3) Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus.
- 4) Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.¹⁶

6. Kesejahteraan Kerja

¹⁶ F.X. Djuamialdji, *Perjanjian Edisi Revisi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2005, hlm. 34

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 99 ayat (1) menyebutkan “setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja”.

7. Pemutusan Hubungan Kerja

Adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan/majikan. Hal ini dapat terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian oleh perusahaan atau habis kontrak.

8. Pesangon

Uang yang diberikan sebagai bekal kepada karyawan (pekerja dan sebagainya) yang diberhentikan dari pekerjaan dalam rangka pengurangan tenaga kerja.¹⁷

E. Konsep Operasional

Untuk memberikan arah dan tidak menimbulkan salah pengertian yang berbeda dalam penelitian maupun dalam pembahasannya secara lebih lanjut, maka penulis perlu untuk memberikan batasan judul penelitian sebagai berikut:

Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu

¹⁷ <http://kbbi.web.id/pesangon>. Diakses pada hari Rabu, 17 Mei 2017.

konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.¹⁸

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 2 “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 1 “Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.”

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pasal 1 angka 1 “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.”

Undang-Undang/Perundang-Undangan adalah Peraturan Perundang-Undangan yang dibentuk oleh Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) dengan persetujuan bersama Presiden. Undang-undang memiliki kedudukan sebagai aturan main bagi rakyat untuk konsolidasi posisi politik dan hukum, untuk mengatur kehidupan bersama dalam rangka mewujudkan tujuan dalam bentuk Negara. Undang-undang dapat pula dikatakan sebagai kumpulan-kumpulan

¹⁸ http://www.artikata.com/arti_perlindungan_hukum.html. Diakses pada hari Kamis, 1 Juni 2017

Penelitian ini dilakukan di PT Sejahtera Buana Trada Pekanbaru yang terdapat di Pekanbaru. Alasan penulis memilih PT Sejahtera Buana Trada Pekanbaru sebagai lokasi penelitian adalah :

- a. Penulis mengetahui bahwa PT Sejahtera Buana Trada Pekanbaru merupakan salah satu perusahaan yang besar namun masih kurang perlindungan hukum terhadap tenaga kerjanya.
 - b. Penulis ingin mengetahui faktor apa yang menjadi kendala dalam pelaksanaan perlindungan hukum bagi tenaga kerja PT Sejahtera Buana Trada Pekanbaru.
3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi merupakan jumlah keseluruhan dari obyek yang akan diteliti yang mempunyai ciri-ciri dan karakteristik yang sama dan yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah PT Sejahtera Buana Trada di Pekanbaru, yaitu pekerja PT Sejahtera Buana Trada Pekanbaru.

b. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi atau wakil dari sekian banyak populasi. Pengambilan sampel dari populasi dilakukan karena jumlah sampel yang sedikit dan tidak memerlukan waktu yang cukup lama. Oleh karena itu, pengambilan sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan metode sensus. Alasan menggunakan metode sensus dalam pengambilan sampel karena populasi yang sedikit sehingga mudah dijangkau. Adapun yang

menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 23 orang tenaga kerja, penulis gambarkan dalam bentuk table di bawah ini :

Tabel I.1

Populasi dan Sampel

No.	Sub Populasi	Populasi	Responden	Sample	Persentase	Keterangan
1.	Supervisor	4	4	-	100%	Metode Sensus
2.	Tenaga Kerja	46	-	23	50%	Metode Purposive Sampling
Jumlah		50	4		23	

Sumber : data lapangan setelah diolah Maret 2017

4. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis data

Jenis data dari penelitian ini adalah :

1. Data primer yaitu data utama yang diperoleh penulis secara langsung melalui responden dengan menggunakan alat pengumpul data berupa tinjauan pustaka, wawancara, kuisisioner.
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh peneliti dari literatur yang berkaitan dengan objek penelitian dan dokumen-dokumen yang berisi

keterangan mengenai penelitian ini serta dari skripsi sebelumnya yang memiliki objek kajian yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis. Semua data tersebut merupakan data yang akan melengkapi data primer.

b. Sumber data

Data dari penelitian ini penulis dapatkan dari data primer.

5. Alat Pengumpul Data

a. Data Primer

1) Wawancara

Wawancara ini dipakai untuk menjangkau data yang berhubungan dengan tenaga kerja dan PT Sejahtera Buana Trada di Pekanbaru. Metode ini dipakai untuk mengetahui pendapat mengenai keefektifan pelaksanaan perlindungan hukum terhadap jaminan kesehatan kerja, problematika yang dihadapi serta upaya yang dilakukan. Sebelum melakukan wawancara, disusun beberapa pertanyaan pokok tertulis yang berfungsi sebagai pedoman yang bersifat fleksibel dan pertanyaan-pertanyaan berikutnya disusun pada jawaban responden terhadap pertanyaan sebelumnya.

2) Kuesioner

Kuesioner ini dipakai sebagai langkah akhir jika ada tenaga kerja yang tidak ingin maupun tidak sempat melakukan wawancara.

6. Analisis Data

Setelah semua data diatas penulis kumpulkan, dilakukan pengelompokan dilanjutkan dengan penyajian. Data yang diperoleh dari hasil wawancara, pengolahan datanya disajikan dalam bentuk uraian-uraian kalimat yang jelas, rinci, akurat, dan dibahas dengan merujuk kepada peraturan yang berlaku dan pendapat para ahli. Sedangkan data yang penulis peroleh dari penyebaran kuesioner kemudian diolah dengan cara pengelompokkan, kemudian disajikan dalam bentuk tabel. Kemudian penulis melakukan pembahasan, dengan memperhatikan berbagai peraturan perundang-undangan juga memperhatikan tulisan-tulisan atau penelitian pihak lainnya serta didukung pendapat kalangan ahli mengenai persoalan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja PT Sejahtera Buana Trada Pekanbaru.

7. Metode Penarikan Kesimpulan

Metode kesimpulan ditarik dengan metode induktif, yaitu kesimpulan khusus untuk mencapai keputusan yang bersifat umum. Metode induktif adalah kebalikan dari metode deduktif. Contoh-contoh kongkrit dan fakta-fakta diuraikan terlebih dahulu, baru kemudian dirumuskan menjadi suatu kesimpulan atau generalisasi. Pada metode induktif, data dikaji melalui proses yang berlangsung dari fakta.²²

²² Syafrinaldi, *Buku Panduan Penulisan Skripsi Fakultas Hukum Uir,Ed..2,Uirpress.* Jakarta, 2013, hlm.14