

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KESEJAHTERAAN
PEKERJA DI PT.ROHUL PALMINDO DARUSSALAM
KABUPATEN ROKAN HULU BERDASARKAN UNDANG-
UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 (STUDI KASUS DI PT
ROHUL PALMINDO DARUSSALAM)**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum
(S1) Fakultas Hukum Universitas Islam Riau



OLEH:

CICI HAMIDAH

NPM: 171010539

**PROGRAM STUDI: ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2022**

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : CICI HAMIDAH

NPM : 171010539

Tempat/Tanggal Lahir : Muaradilam, 27 Desember 1999

Program Studi : Ilmu Hukum Perdata

Alamat : Jalan Air Dingin Gg Taqwa 7

Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Terhadap Kesejahteraan Pekerja Di
PT.Rohul Palmindo Darussalam Kabupaten Rokan Hulu
Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003
(Studi Kasus Di PT.Rohul Palmindo Darussalam)

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, orisinil, dan tidak dibuatkan oleh orang lain serta sepengetahuan saya skripsi ini belum pernah di tulis oleh orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti skripsi ini merupakan hasil karya orang lain (plagiat), maka saya bersedia gelar sarjana Hukum (S.H) yang telah saya peroleh dibatalkan.

Demikianlah surat pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Pekanbaru, 22 Januari 2022

Yang Menyatakan,



CICI HAMIDAH



Sertifikat

ORIGINALITAS PENELITIAN

Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

MENYATAKAN BAHWA :

Cici Hamidah

171010539

Dengan Judul :

Perlindungan Hukum Terhadap Kesejahteraan Pekerja Di Pt.Rohul Palmindo Darussalam Kabupaten Rokan Hulu
Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (Studi Kasus Di Pt.Rohul Palmindo Darussalam)

Telah Lulus Similarity sebesar Maksimal 30%

Pekanbaru, 20 Januari 2022



Prof. Dr. H. M. Yudi Hamzah, S.H., M.H.
Dekan Bidang Akademik
Fakultas Hukum Islam Riau

Yudi Hamzah, S.H., M.H.



FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU



YKAN

FS 671471



No. Reg : 979/1/UPM FH UIR 2021

Paper ID : 1744509972/22 %

ABSTRAK

Ketengakerjaan mempunyai banyak sudut dan keterkaitan, keterkaitan itu tidak hanya untuk kepentingan tenaga kerja selama,sebelum, dan sesudah masa kerja. Tetapi keterkaitan dalam mencakup seluruhnya baik pengusaha, pemerintah dan masyarakat. Ruang lingkup ketenaga kerjaan tidak sempit,terbatas dan sederhana. Kenyataannya dalam praktik sangat kompleks dan multidimensi oleh sebab itu, ada benarnya jika hukum ketenagakerjaan tidak hanya mengatur hubungan kerja, tetapi meliputi juga peraturan di luar hubungan kerja. Serta penguasa (pemerintah) jika ada pihak-pihak yang dirugikan,maka perlu adanya perlindungan hukum. Perlindungan hukum sebagai suatu gambaran tersendiri dari fungsi hukum itu sendiri. Yang memiliki konsep bahwa hukum memberikan suatu keadilan,ketertiban,kepastian,kemanfaatan dan kedamaian.

Adapun yang menjadi pokok permasalahan yang akan di teliti oleh penulis adalah sebagai berikut. Bagaimana bentuk perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja di PT.Rohul Palmindio Darussalam dan bagaimana pelaksanaan penegakan hukum mengenai kesejahteraan pekerja. Dari hasil penelitian penulis bahwa banyaknya menjumpai kejanggalan yang terjadi pada hak-hak pekerja, yang mana perlindungan hukum itu sendiri tidak di hadirkan untuk para pekerja yang ada pada lingkungan perusahaan tersebut.

Tujuanya di lakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana upaya perlindungan terhadap kesejahteraan pekerja yang telah di penuhi oleh pihak perusahaan. Dilihat dari jenisnya, penelitian ini merupakan penelitian sosiologis yakni dengan cara melakukan survey atau turun langsung kelapangan yang berkenaan dengan permasalahan yang akan di teliti.

Berdasarkan hasil peneliti penulis, perlindungan hukum terhadap kesejahteraan pekerja di PT. Rohul Palmindo Darussalam tidak cukup baik atau memupuni, hal ini terungkap oleh hasil wawancara peneliti dengan pekerja perusahaan tersebut. Perlindungan yang seharusnya di lakukan sesuai dengan amanat Undang-undang tidak terlealisasikan dengan baik oleh pihak perusahaan terhadap pekerja.tentunya hal ini adalah tanggung jawab bersama baik pihak perusahaan,masyarakat dan tentunya peran yang sangat penting adalah pengawasan dari pemerintah itu sendiri.

Kata Kunci: Perlindungan hukum,Kesejahteraan Pekerja,Tenaga kerja

ABSTRACT

Employment can have many angles and interrelationships, these linkages are not only for the benefit of the workforce during, before, and after the work period. But the interrelationships include all of the entrepreneurs, the government and the community. The scope of employment is not narrow, limited and simple. The reality is that in practice it is very complex and multidimensional, therefore, it is true that labor law does not only regulate employment relations, but also includes regulations outside of employment relations. As well as the authorities (government) if there are parties who are harmed, then there needs to be legal protection. Legal protection as a separate picture of the function of the law itself. Which has the concept that the law provides justice, order, certainty, benefit and peace.

The main issues that will be examined by the author are as follows. What is the form of legal protection provided to workers at PT. Rohul Palmindio Darussalam and how is the implementation of law enforcement regarding the welfare of workers. From the results of the author's research that many find irregularities that occur in workers' rights, where legal protection itself is not present for workers in the company environment.

The purpose of this research is to find out how the efforts to protect the welfare of workers have been fulfilled by the company. Judging from the type, this research is a sociological research that is by conducting a survey or directly descending the field relating to the problem to be studied.

Based on the results of the authors' research, legal protection for the welfare of workers at PT. Rohul Palmindo Darussalam is not good enough or qualified, this is revealed by the results of the researcher's interview with the company's workers. The protection that should be carried out in accordance with the mandate of the law is not implemented properly by the company towards workers. Of course this is a shared responsibility of both the company, the community and of course a very important role is the supervision of the government itself.

Keywords: Legal protection, Workers' Welfare, Labor

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Persembahan:

Yakusa (Yakin Usaha Sampai)

Alhamdulillahirabbil'alamin

Syukur tak terkira kepada Allah Sang Maha Pencipta alam semesta yang telah menetapkan jalan terbaik untuk hambanya, semoga ini menjadi pembuka jalan terbaik yang telah Engkau pilih untuk hamba

Bumi yang berputar pada porosnya, semua itu tak akan terjadi Tanpa seizin dari Mu, syukur hamba untuk semua kemudahan yang Engkau berikan kepada hamba dalam menghadapi berbagai proses dalam menyelesaikan tulisan "kecil" ini yang kelak bisa memberikan kemanfaatan, terimakasih atas pertolongan Mu karna masalah terbesar dalam hidup adalah saat seorang hambanya tidak mendapatkan pertolongan dari Rab-nya

Catatan kecil ini ku persembahkan untuk Abah Bustami dan Omak tercinta Simarwati

Motto:

"Dan janganlah kamu merasa lemah, dan jangan pula bersedih hati, sebab kamu paling tinggi drajadnya jika kamu orang beriman" Qs. Ali Imran

139

"Berjalan bukan berbicara semana jauh kita melangkah, namun bagaimana kita bisa untuk melangkah"

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah Rabbil'Alamin, penulis mengucapkan sebagai rasa syukur kepada Allah SWT atas segala karunia,rahmat dan ilmu-Nya tak terhingga,sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan skripsi, Sholawat berbingkiskan salam penulis penulis hadiahkan kepada junjungan alam Nabi Muhammad SAW dengan mengucapkan Allahumma Sayyidina Muhammad Wa'ala Ali Sayyidina Muhammad, karena jasa dan perjuangan beliau yang telah membawa penulis merasakan nikmatnya islam seperti sekarang ini.

Penulis ucapkan terima kasih banyak kepada orang yang telah memberikan support system yang luar biasa yaitu kedua orang tua ku, ayahanda Bustami dan ibunda tercinta Simarwati. Terimakasih atas segala cinta dan kasih sayangnya yang telah di curahkan selama ini, dan do'a yang tidak pernah putus di lanturkan untukku,

Laporan skripsi ini di susun sebagai salah satu syarat kelulusan tingkat sarjana jurusan Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Islam Riau. Skripsi ini berjudul **“Perlindungan Hukum Terhadap Kesejahteraan Pekerja di PT.Rohul Palmindo Darussalam Kabupaten Rokan Hulu Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (Studi Kasus di PT. Rohul Palmindo Darussalam)”**

Dalam melaksanakan dan menyusun laporan skripsi ini, penulis selalu mendapatkan dukungan dari berbagai pihak. Untuk ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi,SH.M.CL selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menuntut ilmu pada Universitas Islam Riau.
2. Bapak Dr. M, Musa, S.H.,M.H. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan penulis untuk menimba ilmu di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
3. Bapak Dr. Admiral,SH.MH selaku Wakil Rektor III Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan penulis untuk menimba ilmu di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau semasa beliau bertugas dan mengemban jabatan di Fakultas Hukum.
4. Ibuk Lidia Febrianti,S.H.,M.H selaku pembimbing penulis yang luar biasa begitu banyak memberikan arahan serta bimbingan nya sehingga penulis bisa sampai ketahap ini.
5. Bapak dan Ibuk Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Riau khususnya jurusan Hukum Perdata yang telah membekali penulis dengan berbagai ilmu pengetahuan yang sangat berharga.
6. Seluruh staff dan Pegawai Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, yang telah memberikan kemudahan dan pelayanan administrasi yang baik selama penulis mengikuti pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.

7. Terimakasih sedalam-dalamnya untuk kelurga tercinta. kakak Asmita Amd,Keb, uni Teti Yurmanti S.Kom, Abang saya Aswandi, Zulfikar S.H.I. sahabat saya Meinisa Saputri yang telah memberikan dukungannya baik secara materil maupun nonmaterial selama penulis berada di jenjang pendidikan sehingga penulis sampai pada titik ini.
8. Untuk para senior-senior dan saudara-saudara penulis di Himpunan Mahasiswa Islam dan organisasi yang tidak bisa penulis sebutkan satu perstu yang begitu banyak memberi motifasi, masukan dan semangat untuk penulis dalam menyelesaikan tugas-tugas ini.
9. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan semangat, membantu dalam menyelesaikan tulisan ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu penulis mengharapkan masukan dan saran dari semua pihak demi penyempurnaan skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap semoga kebaikan yang telah diberikan mendapat keridhoan Allah SWT dan semoga skripsi ini dapat memberikan uatu manfaat, bagi penulis maupun pembaca, aamiin.

*Billahittaufiq Wal Hidayah
Wassalamu`alaikum Wr. Wb.*

Pekanbaru, 12 Agustus 2021
Penulis

CICI HAMIDAH
NPM 171010539

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
SERTIFIKAT ORIGINALITAS PENELITIAN	iii
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI	iv
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	vi
SURAT KEPUTUSAN PENETAPAN PEMBIMBING.....	vii
SURAT KETETAPAN TIM PENGUJI	viii
BERITA ACARA UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI	ix
ABSTRACK	x
ABSTRACK	xi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	xii
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR TABEL.....	xix
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	12
D. Tinjauan Pustaka	13
E. Konsep Operasional	21
F. Metode Penelitian.....	22

BAB II : TINJAUAN UMUM

A. Tinjauan Umum tentang Ketenagakerjaan.....	27
1. Pengertian Hukum KetenagaKerjaan	27
2. Asas-asas Hukum Ketenagakerjaan	30
3. Sifat Hukum Ketenagakerjan	31
4. Subjek dan Objek Hukum Ketengakerjaan.....	33
5. Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja menurut hukum ketenagakerjaan.....	40
6. Ketentuan-ketentuan pokok mengenai hukum ketenaga kerjaan.....	43
B. Tinjauan Umum Mengenai Pekerja atau Buruh.....	50
C. Tinjauan Umum Tentang PT. Rohul Palmindo Darussalam.....	55

BAB III: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Kesejahteraan Pekerja di Lingkungan PT. Rohul Palmindo Darussalam Berdasarkan Amanat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.....	60
1. Jaminan social Tenaga Kerja (Jamsostek).....	65
2. Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	70
3. Perlindungan Upah	78
B. Faktor Penghambat Tidak Terlaksanakannya Kesejahteraan Pekerja di PT. Rohul Palmindo Darussalam	86

BAB IV: PENUTUP

A. KESIMPULAN	91
B. SARAN	92

DAFTAR PUSTAKA	94
LAMPIRAN	99



Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR TABEL

	Halaman
I.1 Pernyataan Responden mengenai seputar pertanyaan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003	24
III.1 Tanggapan dari Pekerja PT.Rohul Palmindo Darussalam Mengenai Perlindungan pemenuhan hak Kerja	62
III.2 Tanggapan dari Pekerja PT.Rohul Palmindo Darussalam Perlindungan mengenai jaminan sosial	68
III.3 Tanggapan dari Pekerja PT.Rohul Palmindo Darussalam Perlindungan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja	72
III.4 Tanggapan dari Pekerja PT.Rohul Palmindo Darussalam Perlindungan mengenai pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja	75
III.5 Tanggapan dari Pekerja PT.Rohul Palmindo Darussalam Perlindungan mengenai penetapan upah	80
III.6 Tanggapan dari Pekerja PT.Rohul Palmindo Darussalam Perlindungan mengenai upah lembur kerja	82
III.7 Tanggapan dari Pekerja PT.Rohul Palmindo Darussalam Perlindungan perlindungan upah	84
III.8 Tanggapan dari Pekerja PT.Rohul Palmindo pendapatan perusahaan	87
III.9 Tanggapan dari Pekerja PT.Rohul Palmindo mengenai perjanjian kerja ..	88
III.10 Tanggapan dari Pekerja PT.Rohul Palmindo Darussalam pengawasan	89

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia dalam memenuhi semua kebutuhan hidupnya di tuntut melakukan pekerjaan baik bekerja yang di usahakan sendiri maupun bekerja dengan orang lain, pekerjaan dengan usaha sendiri dimaksutnya adalah bekerja dengan atas usaha modal dan tanggung jawab sendiri, sedangkan bekerja dengan orang lain bekerja dengan bergantung dengan orang lain yang memberi perintah dan mengutusny,¹ karena ia harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut.

Menurut G. Karta Sapoetra dan R. G. Widianingsih² dalam hukum perburuhan bahawa perburuhan adalah sebagian dari hukum yang berlaku (segala peraturan) yang menjadi dasar dalam mengatur hubungan kerja antara buruh (pekerja) dengan majikan atau prusahannya, mengenai tata kehidupannya dan tata bekerja yang langsung bersangkut paut dengan hubungan kerja tersebut, maka dari itu perlunya ada dasar-dasar hukum yang mengatur dan memberi perlindungan bagi pekerja(buruh) tersebut

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan di lindungi oleh konstitusi sebagaimana yang di atur dalam “pasal 27 ayat (2) UUD 1945 Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan

¹ .Ishaq, *Pengantar Hukum Indonesia*, Depok: Rajawali Pers, 2017, hlm. 275.

² Zainal Asikin, dan Wira Pria Suhartana. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan* ,Jakarta: Rajawali pers, 2014, hlm. 1-2

dan berkehidupan yang layak bagi kemanusiaan”.³ Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar kepentingannya sesuai dengan harkat martabat kemanusiaan dan menjamin perlindungan terhadap tenaga kerja untuk kesamaan serta perlakuan tanpa deskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan perkeja sekaligus dengan pekerjaan tersebut mereka layak dapat hidup sebagai manusia yang mempunyai hak-hak yang di lindungi oleh hukum.

Menyadari pentingnya peran buruh di sebuah negara dalam pembangunan nasional negara harus ikut campur tangan dalam membentuk perlindungan dalam permasalahan-permasalahan perburuhan yang mengikat buruh (pekerja) dan majikan. Menyikapi adanya hubungan kerja antara buruh dan pengusaha (majikan) tentu adanya dasar-dasar hukum yang mengikat antara kedua belah antara pekerja (buruh) dengan pengusaha sebelum adanya perjannian. Bentuk campur tangan pemerintah dalam bidang ini dipertegas dengan lahirnya kebijakan-kebijakan legislasi maupun politik perburuhan, terutama di bidang perundangan berikut peraturan pelaksanaannya.⁴

1. UU No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh dan peraturan dibawahnya.
2. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,
3. Peraturan pemerintah No.8 tahun 1981 tentang perlindungan upah
4. UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
5. UU No. 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK)
6. UU No. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

³ Zainal Asikin, dan Wira Pria Suhartana, *Op. cit.*, hlm. 265.

⁴ Kahfi dan Ashabul. “Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja”. *Jurnal Cinta Hukum*. Vol. 3 No 61, 2017

7. UU No. 7 tahun 1981 tentang Wajib Lapo Ketenagakerjaan di Perusahaan.

Semua peraturan perundang-undangan yng di kemukakan diatas tidak lain dimaksudkan untuk melindungi pekerja/buruh sebagai pihak yang di tempatkan lemah dari pada pengusaha, maka dari itu untuk meningkatkan taraf hidup pekerja/buruh dan keluarganya untuk mencegah terjadinya kemerosotan penghidupan dan daya belinya masyarakat khususnya buruh/pekerja serta melindungi pekerja/buruh dari kehilangan pekerjaan dan tau berkurangnya penghasilan akibat terjadinya masalah-masalah kecelakaan kerja.⁵

Gunanya terlaksananya hak-hak pekerja/buruh (*rights*) ada bebrapa syarat sebagai berikut:

1. Adanya pengetahuan dan pemahaman para pekerja/buruh terhadap hak-hak meraka yang telah secara tegas diatur dalam peraturan perundang-undangan.
2. Hak tersebut di pandnag dan dilaksanakan oleh para pekerja/buruh sebagai suatu asensial untuk melindungi kepentingan mereka.
3. Adanya prosedur hukum yang memandai yang di perlukan guna menuntut agar hak pekerja/buruh tetap di hormati dan di laksanakan.
4. Adanya kecakapan dari para pekerja/buruh untuk memperjuangkan dan mewujudkan haknya.
5. Adanya sumber daya politik yang memadai yang di perlukan oleh para pekerja/buruh guna memperjuangkan perwujudan hak meraka

Kemudian Berbicara tentang pengusaha dan pekerja/pekerja terkait erat dengan kontrak kerja atau dapat juga disebut kontrak kerja. Kontrak kerja ini berbeda dari kontrak lainnya, karena tujuan kontrak kerja bukan objek seperti penjualan, sewa atau kontrak lainnya, tetapi hak dan kewajiban antara pengusaha dan karyawan.

⁵ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta:Sinar Grafika , 2009, hlm. 17- 18

Dalam ketentuan “Pasal 1601 a KUHper, perjanjian kerja adalah perjanjian yang mana pihak yang satu (pekerja) mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain (pengusaha) untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.⁶

Dengan demikian dapat disimpulkan, ada 4 unsur mengenai perjanjian kerja ini, yaitu:

- a. Adanya perjanjian untuk melakukan suatu pekerjaan (*arbeid*)
- b. Adanya di bawah perintah dari salah satu pihak
- c. Adanya upah tertentu (*loan*)
- d. Adanya suatu jangka waktu tertentu (*tijid*)

Kemudian menanggapi ada nya perjanjian kerja tentu pula ada nya syarat-syarat sahnya suatu peranjain tersebut, yang mana berdasarkan ketentuan Pasal 51 ayat (1) dan (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 perjanjian di buat secara tertulis maupun lisan, yang mana perjanjian yang tertulis di laksanakan sesuai denan peraturan perundang-undangan No.13 Tahun 2003 Syarat-syarat perjanjian kerja yang di bagi menjadi dua bagian yaitu, syarat secara materil dan formil.⁷

Syarat materil dari perjanjian kerja berdasarkan ketentuan Pasal 52 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 yang di buat atas dasar:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;

⁶ Zainal Asikin, dan Wira Pria Suhartana, *Op. cit.*, hlm. 68

⁷ Asri Wijyantii, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* Jakarta: Sinar Grafika, 2017, hlm. 42-43

- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang di perjanjikan;
- d. Pekerjaan yang di perjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan lainnya yang berlaku.

Syarat-syarat formil yang di kaji lebih jauh sebenarnya di adopsi dari ketentuan pasal 1320 BW suatu perjanjian dikatakan sah apabila memenuhi unsur:

- a. Adanya sepakat:
- b. Kecakapan berbuat hukum:
- c. Hal tertentu:
- d. Causa yang benar:

Adanya syarat-syarat perjanjian kerja tentunya ada pula jenis-jenis perjanjian hubungan kerja antara pekerja (buruh) dan majikan (pengusaha). Di dalam melakukan hubungan kerja antara pengusaha atau majikan dengan pekerja atau buruh, pengusaha lebih memilih pekerja dengan bersatus kontrak kerja daripada pekerja tetap. Hal inilah yang banyak terjadi anggapan pengusaha atau majikan menggunakan pekerja tetap tidak efisien karena harus memperhatikan banyak hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. anggapan pengusaha adanya system kontrak kerja tersebut lebih mendorong perkerja untuk bekerja lebih giat, namun ironisnya karena banyak adanya alasan tuntutan era globalisasi, adanya perusahaan yang mengubah system kerja dari

status pekerja tetap menjadi system kontrak kerja yang alhasil menindas hak-hak pekerja itu sendiri, hal ini tentunya menjadi pertikayan yang besar antara pekerja dan perusahaan.⁸

Perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan pekerja terkadang kenyataannya rata-rata merugikan pihak pekerja sebagai pihak yang bergantung(buruh) pada pengusaha, banyaknya hak-hak pekerja yang tidak di penuhi dan di lindungi, pada pengusaha. Menurut “Pasal 50 Undang-Undang No.13 tahun 2003 hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja. Ketentuan kontrak kerja atau konten kontrak pekerjaan harus mencerminkan isi perjanjian perundingan bersama.” Kedua perjanjian tersebut mendukung lahirnya hubungan kerja, yaitu hak dan kewajiban

Berbicara mengenai hak pekerja/buruh berarti kita sudah berbicara mengenai hak-hak asasi, maupun hak yang bukan asasi, hak asasi adalah hak yang melekat pada buruh itu sendiri yang di bawa sejak lahir dan di jadikan hal tersebut terlepas terpisah dari diri pekerja/buruh itu akan menjadi menurunnya derajat dan harkatnya sebagai manusia, sedangkan hak yang bukan asasi merupakan hak pekerja/buruh yang telah di atur dalam peraturan perundang-undangan yang sifat dan bentuknya non asasi.⁹

Namun pada dewasa ini banyaknya problematika ketenagakerjaan/perburuhan yang tidak pernah habisnya untuk di bahas,

⁸ *Ibid*, hlm 49

⁹ Adrian Sutedi, *Op. Cit.*

mulai dari perlindungan, pengupahan, kesejahteraan, perselisihan hubungan industrial, pembinaan, dan pengawasan ketenagakerjaan. Kemudian pula Pada kenyataannya dalam perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan pekerja antara hak dengan kewajiban selalu tidak sinkron. Dalam perjanjian kerja yang dibuat dan disepakati kedua belah pihak rata-rata hanya mengedepankan kewajiban pekerja dan tidak membahas hak-hak yang semestinya didapatkan pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. masalah ketenagakerjaan sangat sensitif terjadi konflik atau masalah antara pengusaha dan pekerja karena dalam hal ini hubungan antara kedua belah pihak bersifat sub ordinatif yakni akan menimbulkan batasan antara pihak yang satu sebagai atasan dan pihak yang satunya sebagai bawahan. pengusaha sebagai atasan mempunyai kekuasaan yang lebih daripada pekerja sebagai bawahan dalam artian apapun yang diperintahkan oleh perusahaan wajib untuk dilakukan oleh pekerja. adanya kewenangan pengusaha ini yang membuat perjanjian kerja berbeda dengan perjanjian lainnya.

Lemahnya posisi pekerja dalam pelaksanaan kontrak kerja berarti bahwa banyak pekerja yang tidak menerima hak-hak mereka, sebagaimana disyaratkan oleh “UU No. 13 Tahun 2003”, tentang Ketenagakerjaan, menuntut agar peran pemerintah membela keadilan yang tidak diperoleh pekerja. Perlindungan hukum atau perlindungan norma kerja dimaksudkan untuk memberikan kepastian hak pekerja yang berkaitan dengan norma kerja

yang meliputi upah. Jaminan social,waktu kerja, istirahat (cuti), dan sebagainya.¹⁰

Perlindungan yang meliputi tenaga kerja legal juga bertujuan untuk menjamin hak-hak buruh itu sendiri. Memastikan kesetaraan peluang, status dan perlakuan tanpa diskriminasi dalam bentuk apa pun yang di hadapinya dalam melakukan pekerjaan yang harus di perhatikan secara maksimal baik oleh pemerintah maupun pengusaha.¹¹ Untuk Mencapai kesejahteraan tenaga kerja dan keluarga mereka, dengan perhatian pada kemajuan dalam pembangunan dan kepentingan pengusaha.

Maka dalam hal ini membahas tentang perlindungan terhadap pekerja itu sendiri, seperti yang kita ketahui pengusaha di bebaskan tanggung jawab untuk menanggung terhadap kesejahteraan buruh itu sendiri, namun banyak terjadi dan timbulnya perselisihan pokok pangkalnya karena adanya perasaan-perasaan yang kurang puas antara kedua belah pihak, terutama pada pekerja atau buruh, yang banyak terjadi pokok pangkal dari permasalahan tersebut ialah:¹²

- a. Pengupahan
- b. Jaminan social
- c. Perilaku penugasan yang tidak sesuai dengan batin pekerja
- d. Daya kerja dan kemampuan kerja yang di rasakan kurang sesuai dengan pekerjaan yang di pikul
- e. Adanya masalah pribadi

¹⁰ Lalu Husni , *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* Jakarta: PT.Raja Grafindo Persad, 2007, hlm. 25

¹¹ Zainal Asikin, dan Wira Pria Suhartana, *Op. cit.*, hlm. 68

¹² Zainal Asikin, dan Wira Pria Suhartana, *Op. cit.*, hlm. 201-202

Kemudian secara yuridis dalam hukum perburuhan kedudukan pengusaha dan pekerja adalah sama dan sederajat, namun, secara sosiologis pada sesuatu kondisi tertentu kedudukan antara buruh dengan pengusaha tidak sama dan seimbang, karena seringkali berada pada posisi yang lemah.

Pada bagiannya tenaga kerja dibagi menjadi 2 (dua), yaitu tenaga kerja tetap dan tenaga kerja tidak tetap, bagian itu ada karena kesepakatan dalam sebuah perjanjian kerja yang dibuat, perjanjian kerja untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu, pekerja untuk waktu tertentu bisa disebut dengan pekerja tidak tetap, karena dibatasi masa jangka waktu kerjanya.

Bila merujuk pada ketentuan aturan pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, maka jenis dan sifatnya tenaga kerja hanya dapat di terapkan utuk 4 (empat) jenis pekerjaan tidak tetap. Yaitu:

- a. Pekerja yang sesekali selesai atau yang sementara sifatnya
- b. Pekerjaan yang di perkirakan selesainya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun
- c. Pekerrja yang bersifat musiman; atau
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau perjajakan

Kemudian dapat kita simpulkan yang merujuk pada atauran diatas, maka jenis tenaga kerja hanya dapat diterapkan 3 (tiga) jenis pekerjaan, yang mana tenaga kerja kontrak, tenaga kerja musiman dan tenaga kerja harian/lepas

Tenaga kerja tidak tetap ini harus mendapatkan perlakuan yang sama dengan pekerja (buruh) tetap tanpa adanya deskriminasi dalam bentuk apapun, seperti halnya yang tertera dalam pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan menyebutkan bahwa “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa deskriminasi dari pengusaha.

PT. Rohul Palmindo Darussalam merupakan salah satu PT. yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dan memiliki memiliki PKS (Pabrik Kelapa Sawit) yang mempunyai karyawan dengan total 87 orang yang terdiri dari berbagai posisi dan jabatan tentunya dengan banyak jumlah individu yang berkumpul dalam suatu pekerjaan tentunya banyak pula yang terjadi tumpang tindih ketidakadilan terutama antara perusahaan dan pekerja/buruh. Dalam pasal 51 Undang-Undang No. 13 Tahun 2002 disebutkan bahwa:

1. Perjanjian di buat secara tertulis dan atau lisan
2. Perjanjian kerja yang dipersyaatkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Maka dalam mengangkat judul perlindungan hukum pekerja ini sangat penting, karena dalam tinjauan yuridis ketenagakerjaan berbeda dengan kondisi yang bada di praktik lapangan. Maka dari itu, dengan adanya mengangkat judul tersebut agar kacamata dan wawasan masyarakat (pekerja/buruh) terbuka dan mengerti bagaimana semestinya perusahaan menjalankan perusahaanya yang mengimani kepada peraturan yang sudah

ada, kemudian penegakan hukum khususnya tentang ketenagakerjaan di Indonesia dapat berjalan hubungan yang jelas antara pengusaha dengan pekerja dan tidak ada pihak yang dirugikan dalam hubungan kerja. Para perkerja dan pengusaha sama-sama dapat mensejahterakan kehidupannya.

Demikian penulis akan membuat sebuah penelitian skripsi mengenai hal-hal tersebut yang merujuk secara khusus dan mendalam mengenai kesejahteraan pekerja seperti yang terdapat dalam Bab X Undang-undang ketenagakerjaan, karena dalam hal ini peneliti menumpai lemahnya posisi pekerja yang dapat dirugikan oleh perusahaan dalam perlindungan kerja ataupun pelaksanaannya maka.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk meneliti permasalahan tersebut dan untuk melengkapi tugas-tugas dan syarat-syarat guna mencapai Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Islam Riau dengan judul:

“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KESEJAHTERAAN PEKERJA DI PT.ROHUL PALMINDO DARUSSALAM KABUPATEN ROKAN HULU BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003(STUDI KASUS DI PT ROHUL PALMINDO DARUSSALAM)”

B. Rumusan masalah

Berdasarkan pada uraian-uraian latar belakang masalah dan pembatasan masalah, maka perlu kiranya penelitian mencoba untuk merumuskan pokok-pokok masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah perlindungan hukum terhadap kesejahteraan pekerja di lingkungan PT. Rohul Palmindo Darussalam sudah sesuai berdasarkan amanat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003?
2. Apa yang menjadi faktor tidak terlaksanakannya kesejahteraan pekerja di PT. Rohul Palmindo Darussalam?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang penulis lakukan yaitu:

- a. Untuk mengetahui pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan di PT. Rohul Palmindo Darussalam
- b. Untuk mengetahui apa saja factor penghambat dalam pelaksanaan perlindungan Hukum Terhadap Pekerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PT. Rohul Palmindo Darussalam.

2. Manfaat Penelitian

sedangkan manfaat penelitian yang penulis harapkan:

- a. Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai pelaksanaan perlindungan hukum terhadap

pekerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan di PT. Rohul Palmindo Darussalam

- b. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan kepada dunia pendidikan untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan guna memberikan perubahan pustaka hukum yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan terutama dengan pelaksanaan pemutusan hubungan kerja.
- c. Sebagai bahan kajian, refrensi, pedoman, sumber informasi dan sosialisasi bagi civitas akademika Fakultas Hukum Universita Islam Riau, masyarakat, serta pihak-pihak terkait mengenai pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PT. Rohul Palmindo Darussalam

D. Tinjauan Pustaka

a. Pengertian perlindungan hukum terhadap tenaga kerja

Undang-Undang Dasar 1945 Amademen ke empat pasal 1 ayat (3) yang berisi:

“Negara Indonesia adalah Negara Hukum, maka sudah sewajarnya Negara Republik Indonesia menjunjung tinggi hukum dan memberikan rasa keadilan bagi seluruh warganya khususnya bagi mereka yang membutuhkan perlindungan hukum”

Berdasarkan isi pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945 amademen ke empat tersebut diatas, maka seluruh warga Negara Indonesia berhak

mendapatkan perlindungan hukum, mereka yang berhak mendapatkan perlindungan hukum tidak hanya korban saja tapi juga pelaku kejahatan agar terhindar dari tindakan main hakim sendiri (*eigen reihing*) dari masyarakat sehingga kesejahteraan umum dapat tercapai sebuah lazim untuk diketahui bahwa suatu negara akan terjadi suatu hubungan timbal balik antara warga negaranya sendiri.

Perlindungan hukum adalah perlindungan terhadap martabat dan pengakuan hak asasi manusia yang dimiliki oleh orang-orang hukum berdasarkan ketentuan hukum yang sewenang-wenang atau sebagai kumpulan aturan atau peraturan yang dapat melindungi seseorang dari hal-hal lain.¹³

Aspek perlindungan terhadap pekerja meliputi dua hal mendasar, yaitu perlindungan dari kekuasaan pengusaha dan perlindungan dari tindakan pemerintah.¹⁴ Perlindungan hukum terhadap majikan kekuatan pemberi kerja dilaksanakan seperti peraturan tenaga kerja legal yang memaksa atau memaksa pemberi kerja untuk bertindak sebagaimana yang sebenarnya ditegakkan oleh semua pihak dalam undang-undang, karena legalitas tidak hanya dapat diukur dengan hukum, tetapi secara sosial dan filosofis.¹⁵

¹³ Philpus M Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Indonesia* Surabaya: Bina Ilmu, 1983, hlm.38.

¹⁴ Ibid, hlm.30.

¹⁵ Zainal Asikin, Dkk, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan* Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1993, hlm. 5.

Perlindungan hukum dapat diartikan sebuah bentuk jaminan atau perlindungan yang mana untuk melindungi setiap hak-hak yang dilanggar. Jenis-jenis perlindungan untuk tenaga kerja itu sendiri dibagi dalam beberapa macam, antara lain:

1. Perlindungan secara ekonomis

Perlindungan secara ekonomis disebut juga dengan jaminan social.¹⁶

Dalam hal ini dikeluarkannya “Undang-Undang No.3 tahun 1992 tentang jaminan social tenaga kerja (jamsostek).” yang mana pada “Pasal 1 angka 1 jaminan social tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dan 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.” Sehubungan dengan perlindungan terhadap pendapatan dan merupakan dasar dari masalah yang diperoleh manfaat karyawan dari karyawan, yang disebut upah. Masalah upah adalah klasifikasi masalah di bidang profesi masa depan. Sebagaimana yang diketahui, status pengusaha diatas status pekerja. Hal ini secara tidak langsung menimbulkan kasta dalam pekerjaan karena adanya kekuasaan dan wewenang oleh pengusaha dan pekerja menjalankan apa yang diperintahkan oleh pengusaha.¹⁷

¹⁶ Asyhadie Lih Zaeni, *Hukum Kerja* Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2007

¹⁷ Kahfi dan Ashabul, *Op.cit.* hlm 66.

Dalam hal ini pengusaha diberikan kebebasan untuk membayar upah terhadap pegawainya sesuai dengan jabatan atau tingkatan pekerja. Tidak sedikit permasalahan untuk pegawai tidak tetap yang dibayar upah dibawah upah minimal yang mana hal ini melanggar “Pasal 90 angka 1 Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yakni adanya larangan untuk membayar pekerja dibawah upah minimum.”

Dalam pekerjaan selain waktu kerja yang pokok dan wajib dilaksanakan adanya pekerjaan yang harus diselesaikan diluar jam kerja yang disebut lembur. Pada ketentuan “Pasal 78 Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan” disebutkan bahwa seorang pengusaha yang memperkerjakan pekerja lewat dari batas jam kerja maka wajib membayar upah lembur. Dan disebutkan juga untuk pekerjaan lembur hanya boleh 3 jam dari waktu kerja yang seharusnya. Pada pelaksanaan dan kenyataannya, banyak pekerja yang lembur lewat dari 3 jam terkhusus untuk pekerja wanita yang seharusnya mendapatkan perlindungan lebih jika harus melaksanakan kerja lembur.

Selain lembur, berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) untuk pegawai tidak tetap, terkadang permasalahan ini sering terjadi PHK secara sepihak oleh perusahaan.¹⁸ dan jika pegawai mengundurkan diri, maka pegawai itu harus membayarkan sisa uang

¹⁸ Yustisia dan tim visi *Hak dan Kewajiban Pekerja Kontrak* Jakarta: visimedia, 2016

kontrak dan tidak sedikit pula permasalahan yang terjadi dalam hal ini seorang pekerja tidak mendapatkan uang pesangon yang mana hal ini diatur dalam “Pasal 156 Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.”

Maka dari itu seharusnya pekerja lebih mendapatkan haknya sesuai yang dipersyaratkan dalam Undang-Undang ketenagakerjaan dan berdasarkan keputusan menteri tentang ketenagakerjaan. Karena hal ini menyangkut pada ekonomi, maka terkadang seorang bekerja tidak hanya untuk dirinya sendiri. Melainkan ada keluarga yang menjadi tanggung jawabnya, hal yang berkaitan dengan ekonomi sangat diperhatikan dalam hubungan kekeluargaan.

2. Perlindungan social atau kesehatan kerja

Keselamatan dan perlindungan kesehatan bagi buruh telah disatukan “Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang No.mor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral, dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.”

Keselamatan buruh dapat diartikan untuk sebagai segala upaya atau peraturan yang dirancang sebagai melindungi pekerja dari perbuatan

atau keadaan yang bisa menyebabkan kesehatan badan, psikologis atau kesopanan (bertentangan dengan standar) dalam hubungan kerja.¹⁹

Kesehatan kerja bertujuan untuk melindungi atau melindungi pekerja atau karyawan dari kondisi kerja yang berbahaya bagi kesehatan dan kesopanan mereka dalam hal pekerja, pekerja yang melakukan pekerjaan mereka.²⁰ Penekanan pada "hubungan industri" memperlihatkan untuk pekerja yang buam termasuk memiliki ikatan kerja dengan menjadi pembantu rumah tangga orang lain tidak ada jaminan keselamatan, sebagaimana didefinisikan dalam bab X "UU 13 tahun 2003". Dengan demikian, tujuan standar kesehatan dan keselamatan kerja adalah:

- a. Sebuah Lindungi para buruh dari risiko kecelakaan di tempat kerja.
- b. Memfokuskan status keselamatan / pekerja.
- c. Sehingga keselamatan buruh / pekerja dan orang-orang di sekitar mereka terjamin.
- d. Pastikan sumber daya produksi dipelihara dan digunakan dengan aman dan efisien.

¹⁹ Indonesia, *Undang-Undang No. 24 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial* 2011

²⁰ Kahfi dan Ashabul, Op.cit. hlm 69.

3. Perlindungan teknis atau keselamatan kerja

Maksud dari yang di peroleh ini ialah untuk memastikan kesehatan selama menjalankan pekerjaan, yang, pada gilirannya, yang akan memberi rasa yang positif terhadap pekerja untuk melakukan apa yang harus di lakukan / pekerjaan mereka dengan cara sebaik mungkin, tanpa rasa takut atau cemas kecelakaan. untuk merasakan. Kalaupun itu terjadi, perawatan bisa segera dilakukan.²¹ Mengenai keselamatan kerja, lebih terfokus kepada anak dibawah umur dan pekerja wanita. Dalam Undang-Undang ketenagakerjaan telah diatur tentang keselamatan bekerja untuk anak dibawah umur dan perempuan. Untuk pekerja anak dibawah umur dalam ketentuan pasal 71 ayat 1 seorang anak dapat bekerja jika ia ingin mengembangkan minat dan bakat. Terlepas dari menyalurkan minat dan bakatnya, Undang-Undang ketenagakerjaan juga mengatur syarat yang harus dipenuhi perusahaan jika ingin mempekerjakan anak yang tercantum dalam pasal 71 ayat 2 yakni:

- a. Dibawah pengawasan langsung orangtua atau wali
- b. Waktu kerja paling lama 3 jam sehari
- c. Kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, social, dan waktu sekolah.²²

Dan untuk keselamatan dan perlindungan bagi pekerja wanita hal ini diatur dalam ketentuan paragraph 3 Undang-Undang No.13 tahun 2003

²¹ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: djambatan, 2003, hlm. 192-193

²² Lihat pasal 71 ayat (2) *Undang-Undang no.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*

tentang ketenagakerjaan. dan permasalahan yang sering terjadi, banyak pekerja wanita yang bekerja hingga larut malam dengan alasan-alasan tertentu. Tentu hal ini melanggar Undang-Undang karena dalam ketentuan pasal 76 disebutkan aturan-aturan mengenai waktu kerja untuk perempuan terkhusus perempuan hamil. Salah satu diantaranya disebutkan bahwa untuk perempuan yang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib diberikan makanan yang bergizi dan menjamin keamanan selama bekerja.

Mengenai perlindungan keselamatan kerja bagi anak dan perempuan hal ini perlu diatur dan bersangkutan dikarenakan jika seorang anak bekerja dibawah umurnya, maka keselamatan dalam ia melakukan suatu pekerjaan bisa diragukan dan tidak dapat manage atau mengatur waktunya. Dan perlindungan untuk pekerja wanita terutama wanita hamil, jika dipekerjakan dengan kerjaan yang berat akan berdampak pada pikiran yang menyebabkan stress dan akan mempengaruhi janinnya. Maka dari itu mengenai perlindungan anak yang bekerja dibawah umur dan tenaga kerja perempuan sudah diatur dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan baik secara waktu kerja dan juga hak-hak yang seharusnya didapatkan. pemerintah dan pengusaha berhak juga mendapatkan benefit kesehatan pekerja.

- a. Sebuah Untuk buruh/pekerja, ada asuransi atau benefit kesehatan kerja akan menimbulkan suasana kerja yang tentram sehingga pekerja/buruh dapat memusatkan perhatian pada pekerjaannya semaksimal mungkin tanpa khawatir sewaktu-waktu akan tertimpa kecelakaan kerja.
- b. Peraturan keselamatan kerja termasuk untuk pengusaha.

- c. Bagaimana keberadaan dan kepatuhan terhadap peraturan keselamatan kerja untuk pemerintah (dan masyarakat) direncanakan pemerintah untuk mensejahterakan masyarakat akan tercapai dengan meningkatnya produksi perusahaan baik kualitas maupun kuantitas.²³

E. Konsep Operasional

Agar penelitian ini tidak timbul salah penafsiran dalam setiap pengertian istilah-istilah yang di gunakan pada judul,sehingga dapat terarah secara operasional dalam bentuk satu kesatuan dan keseragaman ada baiknya penulis menjelaskan satu persatu diantaranya:

Perlindungan hukum menurut philipus sebagaimana dikutip asri wijayanti adalah “selalu berkaitan dengan kekuasaan.²⁴ Mempunyai makna sebagai perlindungan hukum yang di berikan kepada masyarakat,untuk melindungi hak harkat martabat masyarakat serta pengakuan hak-hak asasi manusia yang di ikuti oleh subyek hukum dalam negara hukum, berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan.²⁵

Konsep pekerja/buruh sebagaimana tertuang dalam ketentuan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,yang menyatakan “Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imblan dalam bentuk lain,” maka konsep pekerja/buruh adalah setiap pekerja dan buruh yang berkaitan dalam hubungan

²³ Kahfi dan Ashabul, Op. Cit. hlm 71.

²⁴ Asri Wijayati, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta:Sinar Grafika,2009.

²⁵ Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta:Sinar Grafika,2006,hlm. 49.

kerja memiliki status sebagai pekerja yang di peroleh setelah adanya hubungan kerja dengan dengan orang lain atau majikannya,

PT.Rohul Palmindo adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan dan pengolahan kelapa sawit di Kabupaten Rokan Hulu Kecamatan Kunto Darussalam.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah semua peraturan hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum bekerja, selama atau dalam hubungan kerja, dan sesudah hubungan kerja.²⁶

F. Metode Penelitian

Untuk melakukan penelitian agar membawa hasil sebagaimana yang di harapkan, maka penulis menyusun metode penelitian sebagai berikut:

1. Jenis dan sifat Penelitian

Dari sudut jenisnya penelitian yang akan penulis lakukan tergolong dalam penelitian hukum sosiologis yang mampu melihat suatu kenyataan hukum di dalam masyarakat dengan cara *Survey* yaitu penulis langsung turun kelapangan untuk memperoleh data yang di perlukan. Sedangkan alat pengumpulan data yang di gunakan dalam peneltian penulis menggunakan kuisisioner dan wawancara

Apabila di tinjau dari sifatnya, peneliti ini termask penelitian yang bersifat *Deskriptif*, yang mampu menjelaskan suatu peristiwa yang sedang berlangsung pada masa sekarang dan juga

²⁶ Husni Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakejaan Indonesia*. Jakarta:PT Raja Grafindo Persada, 2010,hal.35.

pada yang akan datang. Kemudian suatu penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan secara jelas dan terperinci tentang Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di PT.Rohul Palmindo Darussalam.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Rohul Palmindo Darussalam Kabupaten Rokan Hulu, alasan penulis melakukan penelitian ini ingin mengetahui sejauh mana PT. Rohul Palmindo Darussalam memberikan Hak-hak pekerja

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi dapat berupa kumpulan dari setiap obyek penelitian, pada dasarnya populasi adalah himpunan semua hal (keseluruhan realisasi sosial) yang ingin di ketahui.²⁷ Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah personalia PT. Rohul Palmindo Darussalam dan Pekerja PT. Rohul Palmindo Darussalam

²⁷ Soerjono Soekanto, Dkk, *Metode Penelitian Hukum normatif*, Jakarta: Rajawali Pers, 2014, hlm. 29.

b. Sampel

Sampel merupakan sebagian kecil dari pada populasi yang di ambil agar lebih memudahkan penelitian yang dilakukan. Dan dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah pekerja PT.Rohul Palmindo Darussalam

Table 1.1
Populasi dan Responden

NO.	Kriteria Polulasi	Populasi
1.	KTU Perusahaan	1
2.	Pekerja Pabrik	15
3.	Pekerja kebun	8
4	Scurity	12
Jumlah		36

Sumber: Data Olahan Pada Tahun 2020

4. Jenis Sumber Data

a. Data Primer

Merupakan bahan-bahan hukum yang mengikat yang terdiri dari atas dan hukum yang berlaku, baik berupa peraturan perundang-undangan²⁸

b. Data Skunder

Merupakan bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer seperti ranvangan undang-undang, hasil-

²⁸ Zainal Asikin, dan Amarudin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003. hlm. 31.

hasil penelitian, yaitu pendapat pakar hukum²⁹ dalam penelitian ini bahan hukum sekunder diperoleh melalui bahan hukum tertulis yakni buku-buku literatur, jurnal-jurnal serta dokumen hukum.

5. Teknik pengumpulan data

Adapun alat pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Wawancara

Wawancara adalah memberikan pertanyaan secara lisan tanya jawab kepada pihak perusahaan dan pekerja di PT. Rohul Palmindo Darussalam.

b. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memotret hal-hal yang dianggap penting dalam mendukung penulis meneliti

c. Kuisisioner

Alat pengumpulan data yang digunakan penulis dengan jalan memberikan pertanyaan baik secara tertutup maupun secara terbuka untuk mendapatkan data tentang deskripsi mengenai suatu gejala yang terjadi di PT. Rohul Palmindo Darussalam, kuisisioner ini di gunakan untuk memperoleh data dari responden tenaga kerja yang bekerja di PT. Rohul Palmindo Darussalam

²⁹ Ibid.

6. Analisis data

Data yang telah didapatkan selanjutnya dianalisis secara *kuantitatif* yang memakai populasi dan sampel dalam pengumpulan data. Oleh karena itu, peneliti memilih sebagian kecil dari seluruh objek penelitian atau populasi, yang umumnya disebut sebagai teknik pengambilan sampel. Proses yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan karakteristik suatu populasi, meskipun hanya sebagian kecil orang yang diwawancarai.³⁰

7. Metode penarikan kesimpulan

Penulis menarik kesimpulan menggunakan metode induktif, merumuskan kesimpulan dan yang spesifik, dan kemudian menarik kesimpulan umum.

³⁰ Zainuddin, *Teknik serta system pengumpulan data*, Palu: Sinar Grafika, 2009 , hlm. 98.

BAB II

TINJAUAN UMUM

A. Tinjauan Umum Tentang Hukum Ketenagakerjaan

1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Dalam kehidupan manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk mendapatkan memenuhi semua kebutuhan terhadap manusia di tuntut untuk bekerja, baik pekerjaan yang di usahakan sendiri maksudnya adalah bekerja atas usaha modal dan tanggung jawab sendiri, sedangkan bekerja di bawah orang lain maksudnya adalah bekerja dengan bergantung kepada orang lain. Yang memberi perintah dan memutusnya, karna ia harus tunduk dan patuh atas perintah yang berikan kepadanya oleh orang lain tersebut.

Karena kebutuhan ini sangat luas maka diadakan pembatasan-pembatasan tentang macam pekerjaan yang tidak tercakup dalam hukum ketenagakerjaan/perburuhan yakni:

“Hukum perburuhan adalah sebagian dari hukum yang berlaku (segala peraturan-peraturan) yang menjadi dasar dalam mengatur hubungan kerja antara buruh(pekerja) dengan atau perusahaannya, mengenai tata kehidupan dan tata kelola kerja langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut”

Hukum ketenagakerjaan atau perburuhan merupakan spesies dari genus hukum pada umumnya. Sebagai bagian dari hukum pada umumnya atau memberikan batasan pengertian hukum ketenagakerjaan atau perburuhan tidak terlepas dari pengertian hukum pada umumnya. Berbicara tentang

batasan, hukum para ahli saat ini belum ada menemukan batasan baku serta memuaskan semua pihak tentang hukum. Hal ini dikarenakan hukum memiliki bentuk dan cangkupan yang sangat lebar, bentuk dan cangkupan yang luas ini menjadikan hukum dapat diartikan dari berbagai sudut pandang yang berbeda.³¹

Untuk memberikan pengertian dari hukum ketenagakerjaan, kita harus kembali kepada pendapat para sarjana. Imam Soepomo dalam bukunya “*Pengantar Hukum Perburuhan*” mengemukakan pendapat beberapa ahli mengenai pengertian hukum ketenagakerjaan yaitu:

1. Menurut M.G.Levenbach.

Hukum Ketenagakerjaan adalah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, dimana pekerja itu dilakukan dibawah pimpinan dengan keadaan penghidupan yang bersangkutan paut dengan hubungan kerja itu.

2. Menurut Moeleenaar.

Hukum ketenagakerjaan (*Arbeitsrecht*) adalah bagian dari hukm yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dengan tenaga kerja, dan antaran tenaga kerja dengan Pengusaha.

3. Menurut N.E.H.Van Esveld

Hukum Ketenagakerjaan tidak hanya meliputi hubungan kerja dimana pekerjaan dilakukan dibawah pimpinan, tetapi meliputi pula pekerjaan

³¹ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakrata, 2003, hlm 20.

yang dilakukan oleh swa-pekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggung jawab dan resiko sendiri.³²

Imam soepomo sendiri memberikan pengertian hukum perburuhan (ketenagakerjaan) adalah himpunan peraturan-peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang bersinggungan dengan kejadian dimana seorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.³³ Mengkaji pengertian yang diberikan Imam Soepomo tampak jelas bahwa hukum perburuhan setidaknya mengandung unsur:

1. Himpunan peraturan (baik tertulis maupun tidak tertulis)
2. Berkenaan dengan suatu kejadian/peristiwa
3. Seseorang bekerja pada orang lain
4. Upah

Dari unsur-unsur diatas terlihat jelas bahwa substansi hukum perburuhan hanya menyangkut peraturan yang mengatur hubungan hukum seseorang yang disebut buruh dan pekerja pada orang lain yang disebut majikan (yang bersifat keperdataan), dimana tidak ada diatur hubungan hukum diluar hubungan kerja. Konsep ini sesuai dengan pengertian buruh dalam Undang-Undang nomor 22 Tahun 1957 tentang penyelesaian perselisihan perburuhan. Dalam Undang-Undang ini buruh diartikan sebagai barang siapa yang bekerja pada majikan dengan menerima upah, sedangkan majikan adalah orang yang memperkerjakan buruh.

³² Sendjun w. manullung, *Pokok-poko Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Rineka Copta, Jakarta, 1988, hlm 1.

³³ Imam soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djamban, Jakarta, 1999, hlm 3.

Jika meneliti Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka kita tidak akan mendapatkan suatu pasal pun yang memamerkan defenisi mengenai hukum ketenagakerjaan atau perburuhan. Tetapi dalam pasal 1 angka 1 Undang-Undang ketenagakerjaan disebutkan bahwa ketenagakerjaan adalah al yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, dan sesudah masa kerja. Berdasarkan pengertian ketenagakerjaan ini dapat kita ambil batasan bahwa hukum ketenagakerjaan adalah semua peraturan-peraturan hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum bekerja (*preemployment*). Jadi pengertian Hukum Ketenagakerjaan hanya berkenaan dengan hubungan antara buruh dengan majikan dalam hubungan kerja saja.³⁴

2. Asas-asas Hukum Ketenagakerjaan

Pasal 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas dasar keterpaduan melalui koordinasi fungsiaonal lintas sektoral pusat dan daerah. Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya atas pembangunan nasional,khususnya asas demokrasi,adil dan merata. Hal ini dilakukan karena perkembangan ketenagakerjaan menyangkut multi dimensi dan berkaitan dengan pihak yaitu pihak pemerintah,pengusaha dan pekerja/buruh. Oleh karenanya, pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerjasama yang saling support. Jadi, asas Hukum Ketenagakerjaan adalah asas keterpaduan memlalui asas koordinasi fungsioal lintas sektoral

³⁴ Lalu husni,*Op.Cit*, 2003, hlm. 23-24.

pusat dan daerah.³⁵ tetapi tidak termasuk dalam pengertian pedagang menurut Pasal 2 KUHD lama.³⁶ Adapun yang menjadi tujuan Hukum Ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam pas 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu:

“Tujuan Pembangunan Ketenagakerjaan”

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optional dan manusiawi;
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan Tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
3. Memberikan perlindungan kepada Tenaga Kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
4. Meningkatkan kesejahteraan Tenaga Kerja dan keluarga.

Menurut Bahder Johan Nasution:

“Tujuan yang hendak dicapai dalam hubungan industrial adalah mewujudkan masyarakat adil dan makmur dengan cara menciptakan ketenangan bekerja dan berusaha yang dilandasi dengan prinsip kemitraan dan keseimbangan, berasaskan kekeluargaan dan gotong royong serat musyawarah untuk mufakat.”³⁷

3. Sifat Hukum Ketenagakerjaan

Menurut Sendjurn Manullang, Hukum Ketenagakerjaan dapat bersifat perdata (*privat*) dan dapat bersifat (*public*). Dikatakan hukum perburuhan bersifat perdata karena dalam Hukum Ketenagakerjaan hubungan antara para pihak, yaitu pengusaha untuk dan pekerja/buruh bersifat *privat*.³⁸ Hubungan ini bersifat privat dimana mereka para pihak sepakat untuk mengadakan

³⁵ Abdul khaikim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, PT.Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, hlm. 6-7.

³⁶ R. Soekanto, *Hukum Dagang Indonesia, Jilid I (bagian pertama)*, Dian Rakyat, 1983, hlm. 19

³⁷ Bahder Johan Nasution, *Hukum Ketenagakerjaan: Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja, CV. Mondar Maju*, Bandung, 2004, hlm. 163.

³⁸ Sendjurn. Manullang, *Op, Cit*, 1988, hlm 2.

perjanjian yang kita kenal dengan nama perjanjian kerja. Perjanjian kerja itu sendiri tunduk pada kitab Undang-Undang Hukum Perdata Buku ketiga tentang hukum perikatan (*Verbintenisenrecht*)

Disamping sifat privat, Hukum Ketenagakerjaan atau perburuhan juga bersifat public. Ada 2 faktor yang menyebabkan Hukum Ketenagakerjaan atau perburuhan bersifat public. *Pertama*, dalam hal-hal tertentu Negara atau pemerintah turut campur tangan dalam masalah-masalah Ketenagakerjaan, misalnya masalah-masalah pemutusan Hubungan Kerja (PHK). *Kedua*, adanya sanksi atau hukuman dalam setiap peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.³⁹

Tujuan campur tangan pemerintah dalam bidang perburuhan ini adalah untuk mewujudkan hubungan industrial yang adil dan makmur karena peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan memberikan hak-hak bagi buruh/pekerja sebagai manusia yang utuh sehingga harus dilindungi baik yang menyangkut keselamatannya, kesehatannya, upah yang layak dan sebagainya. Selain itu pemerintah juga harus memperhatikan kepentingan pengusaha/majikan yakni kelangsungan hidup perusahaan:

Sifat *public* dari Hukum Perburuhan dapat dilihat dari:

1. Adanya sanksi pidana, sanksi administrative bagi pelanggar ketentuan dibidang perburuhan atau Ketenagakerjaan
2. Ikut campur tangannya pemerintah dalam menetapkan besarnya standar upah (upah minimum)

³⁹ Lalu Husni, *Op, Cit*, 2003, hlm 11-12.

4. Subjek dan Objek Hukum Ketenagakerjaan

Pihak dalam hukum ketenagakerjaan sangat luas tidak hanya pengusaha dan pekerja/buruh saja tetapi juga pihak-pihak lain yang terkait. Luasnya para pihak ini terjadi karena masing-masing pihak yang berkaitan dalam hubungan industrial saling berintraksi sesuai dengan posisi menghasilkan barang dan atau jasa.⁴⁰

Adapun yang menjadi subjek dalam Hukum perburuhan antara lain:

a. Pekerja/buruh

Semua orang yang bekerja disektor swasta baik pada perorangan maupun pada badan hukum disebut sebagai buruh. Hal ini dipastikan dalam pasal 1 ayat (1) a Undang-Undang No. 12 Tahun 1957 tentang Penyelesaian perselisihan perburuhan. Dalam pasal ini buruh diartikan sebagai barang siapa yang bekerja pada majikan dengan menerima upah. Setelah lahirnya Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan istilah buruh disandingkan dengan istilah pekerja, istilah pekerja dan buruh secara *yuridis* sebenarnya adalah sama dan tidak ada perbedaan antara keduanya. Kedua kata tersebut di pergunakan dalam Undang-Undang No.12 Tahun 2000 tentang serikat pekerja/buruh. Pasal butir 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan, menyebutkan “*pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.*” Dalam defenisi pekerja/buruh yang diberikan

⁴⁰ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Pradya Paramita, Jakarta, 2003, hlm13.

Undang-Undang Ketenagakerjaan terdapat 2 (dua) unsur yaitu orang yang bekerja dan unsur menerima upa/imbalan bentuk lain.

b. Pengusaha

Dalam Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian perselisihan perburuhan disebutkan adalah orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh, dalam perkembangan istilah majikan tidak sesuai dengan konsep hubungan industrial pancasila karena istilah majikan berkontonasi sebagai pihak yang selalu berada diatas sebagai lawan/kelompok penekan buruh. Adanya kontonasi negative seperti ini membuat konsep majikan kurang diterima secara *yuridis* pekerja/buruh adalah mitra kerja yang mempunyai kedudukan yang sama. Oleh karena istilah majikan lebih terdapat jika disebut dengan pengusaha.⁴¹

Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan yang lahir belakangan seperti Undang-Undang No. 03 Tahun 1992 tentang jamsostek dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sendiri menggunakan istilah pengusah. Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan:

“pengusaha adalah”

1. Orang perorangan, persekutuan/badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri
2. Orang perorangan, persekutuan/badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya

⁴¹ Lalu Husni, *Op. Cit*, 2003, hlm 74.

3. Orang perorangan, perusahaan/badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.

Selain pengertian pengusaha,UUK memberikan pengertian pemberi kerja yaitu “orang perorangan,pengusaha,badan hukum/badan-badan lainnya yang mempekerjakan Tenaga Kerja dengan membayar upah/imbalan dalam bentuk lainya.⁴² Pengaturan istilah pemberi kerja ini muncul untuk menghindari orang yang bekerja pada pihak lain yang tidak dapat dikategorikan sebagai pengusaha khususya sector informal.

c. Serikat Pekerja/Buruh

Dasar hukum pembentukan serikat Pekerja/Buruh diatur dalam Pasal 103 ayat (1) UUK dalam pasal ini disebutkan bahwa “setiap Pekerja/Buruh berhak untuk dan menjadi anggota serikat pekerja serikat buruh.” Hak berserikat bagi pekerja ini secara global diatur dalam konvensi Internasional Labour Organization (ILO) No. 87/1948 tentang kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi dan berunding. Bersama Convention Concourming Freedom Of Asociation and Protection of the Right Organize. Karena kondisi dalam negri kita yang sering dilanda berbagai gejolak pada saat pertama kali konvensi ini di terbitkan, pemerintah pada awalnya meratifikasi konvensi ini dalam bentuk peraturan dibawah UU yaitu kepres No 83/1998 tentang Pengesahan Konvensi ILO No 87/1948. Konvensi ini pada hakikatnya memberikan jaminan yang seluas-luasnya

⁴² Lihat Pasal 1 Angka 4 UU Ketenagakerjaan

pada organisasi pekerja/buruh untuk mengorganisasikan dirinya dan untuk bergabung dengan federasi-federasi konvendrasi, dan oraganisasi apapun dan hukum Negara tidak boleh menghalangi jaminan berserikat bagi pekerja/buruh. Hak ini jugalah dijamin oleh pasal 28 UUD 1945.

Pelaksanaan Pasal 28 UUD 1945 ini kemudian dijabarkan dalam Undang-Undang No 21 Tahun 2001 tentang serikat Pekerja/Buruh yang mulai berlaku sejak ditetapkan pada tanggal 4 Agustus 2000.⁴³ Sebagaimana ketentuan dalam pasal 1 ayat (1) No 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja atau serikat buruh:

“serikat buruh atau juga disebut dengan serikat pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari,oleh dan untuk pekerja atau buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bebas,terbuka,mandiri,demokrasidan bertanggungjawab guna memperjuangkan membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja atau buruh serta meningkatkan pekerja atau buruh dan keluarganya.”⁴⁴

Fungsi utama serikat buruh/pekerja adalah sebagai sarana untuk memperjuangkan, melindungi dan membela hak dan kewajiban serta meningkat kesejahteraan buruh dan keluarganya. Didalam serikat buruh, semua buruh berhimpun persatuanya dengan rapi terorganisir dan bekerja secara demokratis.⁴⁵

d. Asosiasi pengusaha

Dalam UUK tidak ada satu pun yang memeriksa defenisi mengenai pengertian asosiasi pengusaha. Demikian pula dalam berbagi litelatur-

⁴³ Bahder Johan Nasution, *Op. Cit*, 2004, hlm 74.

⁴⁴ Disusun Oleh *Devisi Kampanye dan Pembela Kelompok Pelita Sejahtera Kebebasan Berserikat di Indonesia*, Medan: Kelompok Pelita Sejahtera, 2006, hlm. 1.

⁴⁵ *Ibid.* hlm 2.

litelatur huku perburuhan, tidak ada ditemukan mengenai defenisi asosiasi pengusaha. UU Ketengakerjan hanya mengisaratkan bahwa pengusaha dapat membentuk dan menjalankan asosiasi Pengusaha.⁴⁶

Namun demikian, kita dapat memberikan defenisi asosiasi pengusaha adalah dari pasal 1 Angka 5 UUK. Dalam pasal ini disebutkan:

“Pengusaha adalah”

1. Orang perorangan, persekutuan/badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri
2. Orang perorangan, persekutuan/bdan hukum yang secara berdiri sendiri enjalankan perusahaaan bukan miliknya.
3. Orang perorangan, persekutuan/badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di wilayah Indonesia sedangkan dalam pasan 1 angka 6 disebutkan:

“Perusahaan adalah”

1. Swasta bentuk usaha yang berada hukum/tidak,milik orang perorangan,milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara yang memperkerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

⁴⁶ Lihat Pasal 105 UU Ketenagakerjaan

2. Usaha-usaha soial atau usaha-usaha yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah/imbalance dalam bentuk lainnya.

Dari 2 batasan yang telah diberikan oleh UUK diatas, dapat kita ambil kesimpulan bahwa asosiasi pengusaha adalah kumpulan/gabungan dari beberapa orang persekutuan/badan hukum, yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri/bukan milik sendiri maupun mewakili perusahaan yang berkedudukan di luar negeri.

Pemerintah selaku penguasa Negara berkepentingan untuk ikut campur tangan dalam huku ketenagakerjaan. Di negeri belanda orang mengatakan bahwa justru karna campur tangan Negara “*Arbeidercht*” menjadi hukum perburuhan yang adil.⁴⁷ Hal ini dikarenakan jika hubungan antara pekerja/buruh dan pegusaha yang sangat berbeda seacara sosial ekonomi disertakan sepenuhnya kepada pihak, maka tujuan untuk mencapai keadilan dalam hubungan perburuhan atau ketenagakerjaan akan sulit tercapai, karena para pihak yang kuat akan selalu ingin menguasai pihak yang lemah.

Dalam bidang ketenagakerjaan pemerintah melalui Depnakertrans mempunyai beberapa fungsi yaitu:

1. Pembinaan

Pembinaan dilakukan pemerintah terhadap unsur-unsur dan kegiatan-kegiatan terhubung dengan ketenagakerjaan dilaksanakan

⁴⁷ Abdul hakim, *Op.Cit.* 2003, hlm. 139-141.

secara terpadu dan terkoordinasi dengan mengikuti sertakan organisasi pengusaha, serikat pekerja/buruh dan organisasi profesi terkait, baik melalui kerjasama nasional maupun kerjasama internasional. Pembinaan yang dimaksud dilakukan pemerintah melalui kebijakan-kebijakan sesuai wewenang yang di berikan Undang-Undang sehingga tujuan pembinaan ketenagakerjaan dapat tercapai.

2. Pengawasan

Pengawasan dilakukan pemerintah melalui Depnakertrans dalam kesepakatan untuk menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Didalam peraktiknya, pengawasan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang di tetapkan oleh menteri/pejabat yang di tunjuk sebagai pegawai ketenagakerjaan dalam menjalankan tugasnya wajib untuk:

- a) Merahasiakan segala sesuatu menurut sifatnya wajib dirahasiakan.
- b) Tidak menyalahgunakan kewenagannya.

Pengawasan biasanya dilakukan ditepat kerja dengan melihat dan memeriksa langsung syarat-syarat kerja, waktu kerja, waktu kerja lembur, pekerja/buruh, wanita/anak-anak, serta aspek-aspek kesehatan dan keselamatan kerja. Bagi pekerja atau buruh penguasaan ini menjamin terlaksananya hak-hak pekerja/buruh yang telah diatur dalam peraturan perundangan-undangan dan bagi pengusaha, pengurusan merupakan sarana untuk memperoleh kejelasan dari pihak berwenang dan kompeten kewajibanya menurut aturan yang berlaku.

3. Penyidikan

Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan menurut ketentuan pidana bagi setia yang melanggarnya. Guna mengetahui apakah telah terjadi pelanggaran pidana dibidang ketenagakerjaan maka ditunjuk pegawai/badan yang berwenang dan kesempatan melakukan penyidikan. Pasal 182 UKK memberikan wewenang kepada pejabat, polisi Negara RI dan pegawai ketenagakerjaan selaku penyidik PNS (PPNS).⁴⁸

5. Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan

Perlindungan adalah perbuatan yang melindungi.⁴⁹ Secara hukum pengertian itu dapat diartikan sebagai suatu perbuatan yang di buat oleh suatu kuasaan atau adat yang di anggap berlaku oleh dan untuk orang banyak. Menurut Undang-Undang atau peraturan lain adalah untuk mengatur pergaulan hidup masyarakat dan pengetahuan/filsafat mengenai hal itu.⁵⁰

Pengaturan perlindungan tenaga kerja terdiri dari 2 (dua) kata yaitu perlindungan dan tenaga. Perlindungan yang berasal dari kata dasar lindung dapat diartikan penjagaan memberi pertolongan. Sedangkan tenaga adalah orang yang mampu melakukan pekerjaan, baik didalam maupun diluar hubungan kerja.⁵¹ Menurut payman sirait dalam bukunya “Pengantar Ekonomi Sumber Daya” , tenaga kerja (Man Power) adalah penduduk yang

⁴⁸Maimun, *Op.Cit*, 2003, hlm. 33-34.

⁴⁹W.j.S.Poeradarminta, *Kamus Umum Bahas Indonesia*, PN Balai Pustaka,Jakarta,1985,hlm 600.

⁵⁰*Ibid*,hlm 363.

⁵¹Muhammad Ali,*Kamus Lengkap Bahas Indonesia Modren Jakarta*,Pustaka Amani,Jakarta,1997,

sudah/sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan yang lain seperti sekolah dan pengurus rumah tangga.⁵²

Dengan demikian maksudnya perlindungan tenaga kerja disini adalah perlindungan bagi buruh dengan jalan memberikan santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan HAM, perlindungan fisik dan teknis serta social dan ekonomi, melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja tersebut.⁵³

Perlindungan tenaga kerja bertujuan untuk menghindarkan buruh dari tindakan sewenang-wenangnya yang bisa dilakukan oleh majikannya, serta untuk memberikan perlindungan kepada pihak buruh baik terhadap pihak majikan maupun terhadap tempat dimana buruh/pekerja serta terdapat alat-alat kerjanya.⁵⁴

Perlindungan terhadap tenaga kerja harus dijalankan setiap perusahaan tanpa adanya pekerja. Tidak akan mungkin perusahaan itu bisa berjalan dan berpartisipasi dalam pembangunan.⁵⁵ Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatan dalam menjalankan pekerjaannya. Demikian pula perlunya diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar apa yang dihadapinya dalam bekerja dapat di perhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap

⁵² Sendjun W. Manullung, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 1990, hlm. 3.

⁵³ *Ibid*, hlm. 3.

⁵⁴ P. Naaingolan, *Hukum Perburuhan*, FH USU Medan, Januari 1989, hlm, 88

⁵⁵ Lalu Husni, *Op.Cit*, hlm. 95.

terjamin. Pemikiran-peikiran itu merupakan program perlindungan kerja, yang dalam praktek sehari-hari berguna untuk dapat mempertahankan produktivitas dan kestabilan perusahaan.⁵⁶

Secara garis besar perlindungan Tenaga Kerja ini secara umumnya akan mencakup sebagai berikut:⁵⁷

1. *Norma Keselamatan Kerja*

Meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin pesawat, alat-alat kerja bahan dan proses pengerjaannya, keadaan tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan

2. *Norma Keselamatan Kerja dan Heigiene Kesehatan Perusahaan;*

Meliputi pemeliharanya dan mempertinggi drajat kesehatan kerja, dilakukan dengan mengatur pemberian obat-obatan, perawatan tenaga kerja yang sakit.

3. *Tenaga Kerja Kecelakaan dan atau Menderita Penyakit Kuman Akibat Pekerjaan;*

Berhak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitas akibat kecelakaan dan atau penyakit akibat pekerjaan, ahli warisnya berhak mendapatkan ganti kerugian.

Berkaitan dengan hal tersebut diatas, Imam Soepomo yang membagi perlindungan pekerja ini mejadi 2 (dua) macam antara lain.⁵⁸

⁵⁶ *Ibid*, hlm. 96.

⁵⁷ G. kartasapoetra dan Rience Indraningsih, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, Amino Bandung cet 1, 1982, hlm. 43-44.

⁵⁸ Lalu Husni, *Op. Cit*, hlm. 76.

1. *Perlindungan Ekonomis* yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya. Termasuk kedalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena suatu diluar;
2. *Perlindungan Teknis* yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaannya yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat/alat kerja lainnya oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan. Didalam pembicaraan selanjutnya perlindungan jenis ini disebut dengan keselamatan kerja.

Dengan demikian, mengingat pentingnya suatu perlindungan bagi tenaga kerja, serta mengingat sedemikian besarnya perannya dalam pembangunan serta dalam mewajarkan produktivitas dari perusahaan, sehingga sudah sewajarnya apabila kepada para tenaga kerja diberikan perlindungan penuh pemeliharaan dan pembangunan terhadap kesejahteraan.

6. Ketentuan-ketentuan pokok mengenai hukum ketenaga kerjaan

Pada era reformasi sekarang ini, pemerintah bersama DPR banyak melakukan perubahan atau amademen terhadap berbagai peraturan perundang-undangan yang di anggap tidak layak lagi untuk digunakan sekarang ini, banyak diantara peraturan perundang-undangan yang mengalami perubahan itu adalah UU mengenai Ketenagakerjaan.

Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang pokok mengenai ketenagakerjaan dianggap sebagai kalangan layak bagi yang mengkoordinir

bagi permasalahan ketenagakerjaan yang ada di Indonesia. Oleh sebab itu, pemerintah bersama DPR telah memuat sebuah UU baru yang mengatur tentang masalah ketenagakerjaan yaitu UU No. 13 Tahun 2003. Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketentuan pokok mengenai ketenagakerjaan ini merupakan UU yang merumuskan pokok-pokok untuk menjamin kedudukan social ekonomi ketenagakerjaan yang harus ditempuh dalam mengatur kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan cita-cita reformasi. UU ini terdiri dari 18 bab dan 193 pasal yaitu.⁵⁹

- a. Bab 1 mengatur tentang pengertian-pengertian yang berkaitan dengan istilah ketenagakerjaan.
- b. Bab II mengatur tentang landasan, asas dan tujuan. Menurut UU ini bahwa pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah serta bertujuan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja.
- c. Bab III mengatur tentang kesempatan dan perlakuan yang sama. Dimana dalam hal ini setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa deskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.
- d. Bab IV mengatur tentang perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan dalam hal ini pemerintah wajib menetapkan kebijakan

⁵⁹ Pasal 1-193 UU 13 Tahun 2003 tentang ketentuan pokok-pokok mengenai ketenagakerjaan

- dan menyusun perencanaan tenaga kerja. Ketentuan tentang tata cara ini memperoleh informasi ketenagakerjaan dan penyusunan serta perlakuan perencanaan tenaga kerja yang selanjutnya diatur dalam peraturan pemerintah ini.
- e. Bab V mengatur tentang pelatihan kerja yang diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kopenetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktifitas dan kesejahteraan.
 - f. Bab VI mengatur tentang penempatan tenga kerja yang mencakup peraturan penetapan tenga kerja dalam negeri dan luar negeri serta penempatan tenga kerja yang dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas,objektif,adil dan tanpa deskriminasi.
 - g. Bab VII mengatur tentang perluasan kesempatan kerja dalam hal ini pemerintah dan masyarakat diharapkan dapat mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik didalam maupun diluar hubungan kerja yang pelaksanaanya diatur dalam peraturan pemerintah ini.
 - h. Bab VII mengatur tentang penggunaan tenaga kerja asing. Secara umum tenaga kerja asing akan bekerja di indonesaia wajib memiliki izin tertulis dari menteri (pejabat yang di tunjuk), alasan penggunaan tenaga kerja asing jangka waktu penggunaan tenga kerja asing dan sebagainya yang selanjutnya diatur dalam peraturan pemerintah ini.
 - i. Bab IX mengatur tentang hubungan kerja, secara umum hal ini berkaitan dengan perjanjian Kerja yang di buat ats dasar kesepakatan

kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, danya pekerjaan yang di perjanjikan dengan pekerjaan yang di perjanjikan telah bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan perundang-undangan yang berlaku, juga diatur mengenai jangka waktu, pokok dan ketentuan tentang penyediaan jasa tenaga kerja.

- j. Bab X mengatur tentang perlindungan, pengupahan dan kesejahteraan.
- k. Bab IX mengatur tentang hubungan industrial seperti pembentukan serikat pekerja/buruh, organisasi pengusaha, lembaga kerjasama tropatrit/bipatrit.
- l. Bab XII mengatur tentang pemutusan hubunga kerja yang meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di bidang usaha yang berbadan hukum atau tidak, memiliki oran perorangan, memiliki persekutuan atau memiliki badan hukum dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah/imbalan dalam bentuk lain.
- m. Bab XIII mengatur tentang pembinaan yang dilaksanakan oleh pemerintah terhadap unsur-unsur dan kegiatan berhubungan dengan ketenagakerjaan.
- n. Bab XIV mengatur tentang pengawasan dalam hal ini dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kopentensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenaga kerjaan

- o. Bab XV menatur tentang penyidikan yang dilakukan oleh pejabat polisi Negara rerpublik Indonesia dan juga kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan yang dapat diberi khusus wewenang seabai penyidik pegawai Negara sipil yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- p. Bab XVI mengatur tentang ketentuan dan sanksi administrative
- q. Bab ZVII mengatur tentang ketentuan peralihan
- r. Bab XVIII mengatur tentang penutupan

Didalam pelaksanaan secara operasional UU ini terbagi dalam 3 (tiga) tahap yaitu:

- I. Pra Employment (sebelum memasuki hubungan kerja), aturan pelaksanaanya:
 - 1. Undang-undang Nomor 07 Tahun 1981 tentang wajib lapor tenaga kerja dengan kualitas dan kuantitas yang memadai serta untuk memberi pelayanan sebaik-bainya kepada pencari kerja termasuk penempatan kerja yang setiap perusahaan, yaitu mengenai identitas perusahaan, hubungan ketenagakerjaan, perlindungan ketenagakerjaan dan kesempatan kerja.
 - 2. Keputusan presiden Nomor 4 tahun 1980 tentang wajib lapor lowongan pekerja, setiap pengusaha/pengurus perusahaan wajib melaporkan pekerjaan, setiap pengusaha/pengurus perusahaan wajib melaporkan secara tertulis setiap ada atau akan ada lowongan pekerjaan kepada menteri yang di tunjuk.

3. Peraturan menteri Nomor 4 Tahun 1970 tentang pengesahan tenaga kerja. Tujuannya agar setiap orang mengadakan perjanjian kerja yang akan dipekerjakan baik di dalam maupun diluar negeri dalam berbagai kegiatan ekonomi atau sebagai seniman,olahraga atau tenaga ilmiah. Pengarahan tenaga kerja dari suatu atau dari luar negeri dengan memindahkannya dari daerah yang kelebihan tenaga kerja.
4. Latihan kerja, tugas, wewenag dan tanggungjawab penyelenggaraan latihan kerja yang diatur dalam keputusan presiden Nomor 34 Tahun 1972 dan intruksi presiden Nomor 15 Tahun 1974. Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja adalah melalui latihan kerja yang baik yang diselenggarakan pemerintah maupun swasta.
5. Penempatan tenaga kerja sasaran utama peningkatan perluasan kesempatan kerja diarahkan kepada usaha penanggulangan pengangguran sebagai akibat tingkat pertumbuhan ekonomi yang masih belum seimbang. Atas dasar itulah penanganan masalah ketenagakerjaan dititik beratkan kepada upaya penempatan kerja melalui jalur-jalur kesempatan kerja.

II. During Employment (dalam hubungan kerja) meliputi:

a. Hubungan kerja

Sejak adanya campur tangan dari pemerintah dalam masalah hubungan kerja maka hukum ketenagakerjaan yang mengatur semua aspek hubungan ketenagakerjaan yang bergeser arahnya dari hubungan privat menjadi hubungan public, akan tetapi menjamin kebebasan

tenaga kerja dalam ketenagakerjaan, seperti memilih bidang kerja yang sesuai.

Perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha ini sangat diperlukan untuk memberikan landasan bagi jiwa dan falsafah pancasila. Memberikan pekerjaan agar perjanjian kerja benar-benar menciptakan kondisi yang lebih mantap dalam hubungan kerja serta pihak-pihak yang bersangkutan dapat menikmati suasana serta iklim ketertiban umum yang berintikan keadilan.

b. Syarat-syarat kerja

Kesepakatan kerja bersama adalah merupakan peraturan induk bagi anggota serikat pekerja atau buruh suatu pihak dengan pengusaha atau perkumpulan pengusaha dipihak lain baik yang telah atau yang akan dilaksanakan. Kesepakatan kerja bersama pada umumnya yang memuat syarat-syarat yang harus diperhatikan dalam membuat perjanjian kerja dikemudian hari. Disamping kesempatan kerja bersama, setiap perusahaan yang mempekerjakan 25 orang tenaga kerja atau lebih wajib membuat peraturan perusahaan. Hal ini tercantum dalam pasal 2 ayat (1) peraturan menteri Nomor 2 Tahun 1978 yang berbunyi “setiap perusahaan yang mempekerjakan sejumlah 25 orang buruh atau lebih wajib membuat peraturan perusahaan”.

c. Pengawasan ketenagakerjaan

Keberhasilan pengawasan ketenagakerjaan adalah salah satu factor yang sangat utama untuk menentukan bagi terciptanya keserasian

hubungan kerja antara para pengusaha dan tenaga kerja. Adapun pengawasan ketenagakerjaan diatur dalam peraturan perundang-undangan yaitu:

- 1) Undang-undang Nomor 31 Tahun 1952 tentang pernyataan berlakunya Undang-undang pengawasan perburuhan Nomor 23 Tahun 1948 untuk seluruh Indonesia.
- 2) Undang-undang Nomor 01 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja.
- 3) Peraturan menteri Nomor 3 Tahun 1984 tentang pengawasan ketenagakerjaan terpadu.
- 4) Perselisihan ketenagakerjaan/pemutusan hubungan kerja mengenai penyelesaian perselisihan perburuhan yang diatur dalam undang-undang Nomor 22 Tahun 1957. Pengusaha yang akan mengadakan pemutusan hubungan kerja terhadap tenaga kerjanya harus mendapatkan izin dari P4 daerah/P4 pusat

III. Post Employment (sesudah kerja)

Yang di maksud dengan post employment ini antara lain hubungan lain tabungan hari tua/pension yang merupakan bagian dari program jamsostek. Program jamsostek ini secara keseluruhan meliputi asuransi kecelakaan kerja, tabungan hari tua, dan asuransi kematian.

Factor-faktor yang mempengaruhi jaminan pension adalah usia, masa kerja dan lama kepesertaan mengikuti program jaminan sehingga jaminan pension ini tidak hanya tergantung dari usia tetapi juga dapat diberikan dalam hal telah mencapai masa kerja tertentu atau lama kepesertaan tertentu meskipun belum mencapai usia pension.

B. Tinjauan Umum Mengenai Pekerja/buruh

1. Pengertian pekerja/buruh

Hubungan kerja yang baik hanya bisa di capai apabila setiap karyawan dan perusahaan dapat memahami serta menghayati hak dan kewajiban

masing-masing pihak. Dimana pada akhirnya akan menimbulkan saling menghargai dan mempercayai dalam menjaga iklim kerja sama yang baik dan berjalan harmonis.⁶⁰ Menurut marx pada dasarnya manusia itu produktif; produktif manusia adalah cara sangat alamiah yang digunakan untuk mengekspresikan dorongan kreatif yang diekspresikan secara bersama-sama dengan manusia lain.⁶¹

“kerja adalah pertama dan utama sekali, suatu proses dimana manusia dan alam sama-sama terlibat dan dimana manusia dengan persetujuan dirinya sendiri memulai, mengatur, dan mengontrol reaksi-reaksi materi antara dirinya dan alam diakhir proses kerja, kita memperoleh hasil yang sebelumnya sudah ada dalam imajinasi.”⁶²

Penggunaan istilah kerja oleh marx tidak dibatasi untuk aktifitas ekonomi berkala, melainkan mencakup seluruh tindakan-tindakan produktif mengubah dan mengolah alam material untuk mencapai tujuan. Pemakaian istilah tenaga kerja, pekerja dan buruh harus dibedakan. Pengertian tenaga kerja lebih luas dari pekerja/buruh, karena meliputi pegawai negeri, pekerja formal, pekerja informal, dan yang belum bekerja atau pengangguran. Dalam pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, istilah tenaga kerja mengandung pengertian yang bersifat umum, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Istilah pekerja dalam praktik sering dipakai

⁶⁰ Lidia Febrianti, *Pelaksanaan pengupahan pekerja menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003*, UIR Law Review, 1(1).2017.

⁶¹ George Ritzer dan Douglas, *Teori sosiologi dari teori sosiologi klasik sampai perkembangan teori social postmodern*, penerjemah: Nurhadi, cet kedua, kereasi wancana, Yogyakarta, 2009, hlm. 25.

⁶² *Ibid*, hlm. 52.

untuk menunjukkan status hubungan kerja seperti pekerja kontrak, pekerja tetap dan sebagainya.

Kata pekerja memiliki pengertian yang luas yakni setiap orang yang melakukan pekerjaan baik dalam hubungan kerja ataupun swapekerja, istilah pekerja bisa juga diidentikan dengan karyawan, yaitu pekerja nonfisik sifat pekerjaannya halus atau tidak kotor. Sedangkan istilah buruh sering diidentikan dengan pekerja kasar, pendidikan minimum dan penghasilan rendah.

Konsep pekerja/buruh adalah defenisi sebagaimana tertung dalam ketentuan pasal 1 angka 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyatakan:

“pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”

Dari pengertian diatas konsep pekerja/buruh adalah setiap pekerja atau setiap yang terkait dalam hubungan kerja dengan orang lain atau majikannya, jadi pekerja/buruh adalah mereka yang telah memiliki status sebagai pekerja, status mana diperoleh setelah adanya hubungan kerja dengan orang lain.

Menurut Soepomo sebagaimana dikutip Abdul Khaikim⁶³ hubungan kerja ialah suatu hubunagn antara seorang buruh dengan seorang majikan dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Merkea terikat dalam suatu perjanjian, di suatu pihak

⁶³ Abdul Khaikim, *pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan undang-undang nomor 13 tahun 2003*, PT.citra aditya bakti, bandung, 2009, hlm. 25

pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah” dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur dari sebuah hubungan kerja adalah adanya pekerjaan, adanya perintah dan adanya upah.

a. Pekerjaan

Pekerjaan (*arbiet*) yaitu objek yang diperjanjian dikerjakan oleh pekerja/buruh dengan kesepakatan dengan pengusaha “asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan dan ketertiban umum.

b. Perintah

Dibawah perintah (*gezag ver houding*) artinya pekerjaan yang dilakukan pekerja/buruh atas perintah majikan, sehingga bersifat subordinasi

c. Upah

Pengertian upah adalah pengertian sebagaimana terulang dalam pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang menyebutkan upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

2. Hubungan dan hak-hak pekerja

Cirrhak hubungan kerja adalah bekerja di bawah perintah orang lain dengan menerima upah sehingga dapat disimpulkan bahwa

hubungan kerja terjadi jika seseorang atau banyak orang bekerja dibawah perintah orang lain dengan menerima upah. Sedangkan “Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003” Pasal 1 angka 15 menyebutkan bahwa “hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.” Perjanjian kerja biasanya memuat ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja, yaitu hak dan kewajiban tenaga kerja maupun perusahaan yang dilakukan perseorangan.

Hak disini adalah suatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari kedudukan atau status dari seseorang. Sedangkan kewajiban adalah suatu prestasi baik berupa benda atau jasa harus dilakukan oleh seseorang karena kedudukan atau statusnya.⁶⁴

Mengenai hak-hak bagi pekerja adalah sebagai berikut:⁶⁵

- a. Hak mendapat upah atau gaji (Pasal 1602 KUH Perdata, Pasal 88 sampai dengan 97 Undang-undang No.13 Tahun 2003
- b. Hak atas pekerjaan dengan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 4 Undang-undang NO.13 Tahun 2003)
- c. Hak bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai bakat dan kemampuannya (Pasal 5 Undang-undang No. 13 Tahun 2003)

⁶⁴ Darwan Prints, *Hukum Ketenaga Kerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm90

⁶⁵ Peraturan Pemerintah No.8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah

- d. Hak atas pembinaan keahlian kejujuran untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan (Pasal 9-30 Undang-undang No.13 Tahun 2003)
- e. Hak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama (Pasal 3 Undang-undang No. 3 Tahun 1992 tentang jamsostek)
- f. Hak mendirikan dan menjadi anggota perserikatan Tenaga kerja(Pasal 101 Undang-undang No.13 Tahun 2003)

C. Gambaran Umum PT. Rohul Palmindo Darussalam

1. Sejarah singkat perusahaan

Pembangunan usaha kelapa sawit merupakan salah satu sector industry non migas yang dapat meningkatkan devisa Negara,dengan peningkatan non migas maka memberikan alternative devisa luar non migas dan akan menyerap tenaga kerja dan lapangan kerja yang lebih besar selain itu untuk meningkatkan pengembangan ekonomi dan pembangunan daerah sekitar perkenunan kelapa sawit.

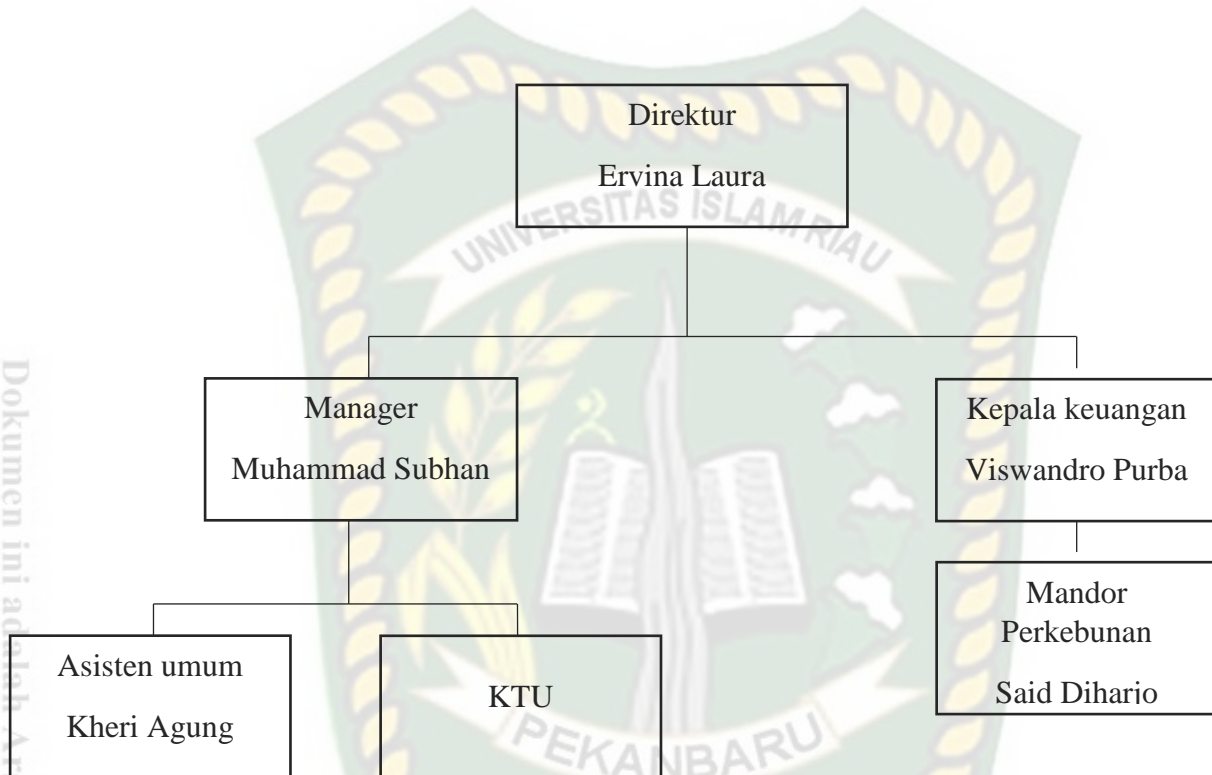
PT. Rohul palmindo Darussalam merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit dan perkebunan tersebut juga terdapat PKS (pabrik kelapa sawit) yang arealnya terletak di kawasan wilayah desa Muaradillam dusun IV kelampayan, kecamatan kunto Darussalam kabupaten rokan hulu-Riau. PT.rohul palmindo darussalam yang awal pendirianya yang di kuasai salah satu penguasa asing yang menanam

saham di desa Muara Dilam kecamatan kunto Darussalam kabupaten rokan hulu-Riau tersebut yang berawal tertanda pada tanggal 12 januari 2008 dan beroperasi pada tahun 2011 yang pada awal mulai beroperasi perusahaan tersebut yang menaungi pekerja/buruh yang berjumlah 53 orang yang terdapat pada posisi masing-masing.

Untuk pencapaian tujuannya perusahaan membutuhkan suatu organisasi yang baik, organisasi merupakan suatu system dari pekerjaan dimana hubungan wewenang tanggung jawab dan penanggung jawab yang dirancang oleh manajemen agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik sesuai dengan tujuan. Dengan demikian organisasi memberikan daerah relative pasti, dimana orang-orang bekerja dalam daerah tanggung jawab daerah masing-masing.

Struktur organisasi bertujuan agar pelaksanaan dan tugas pendelegasian wewenang dan tanggungjawab menjadi lebih terarah sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. struktur organisasi merupakan salah satu komponen penting bagi sebuah perusahaan, karena dengan adanya struktur organisasi pembagian kerja menjadi lebih teratur begitu juga dengan permasalahan mengenai tanggungjawab dan wewenang masing-masing individu dalam perusahaan menjadi lebih jelas sehingga tidak terjadi pelaksanaan yang simpang siur atau saling melempar tanggung jawab apabila terjadi kesalahan.

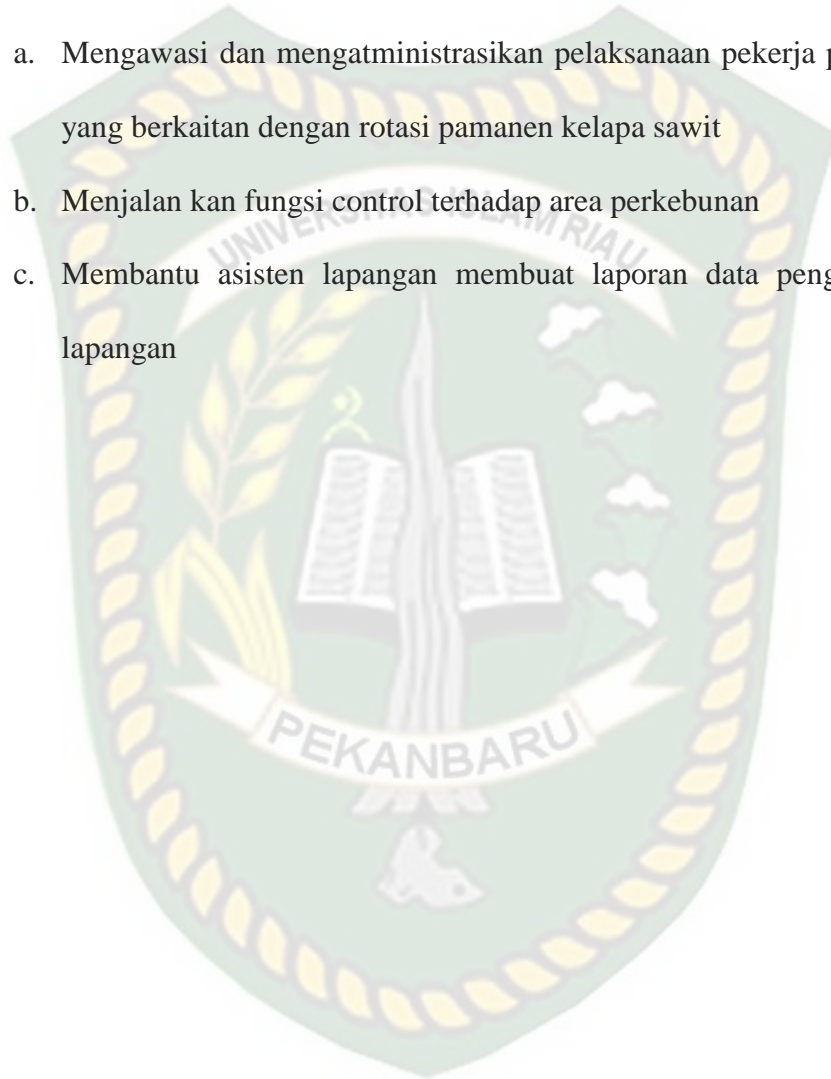
Selain itu juga struktur organisasi sangat penting dan perlu diperhatikan dalam penyusunannya hal ini untuk mencapai tujuan yang efektif dan efesiesn dapat dilihat pada gambar berikut:



Dari gambar diatas dapat di simpulkan bahwa PT.Rohul palmindo Darussalam adalah perusahaan yang memilii struktur sederhana (lini/garis) mengingat dalam menjalankan tugas-tugas perencanaan,pengendalian,danpengawasan berada dibawah satu komando serta garis kewenangannya langsung dari pimpinan kebawaban (top dwon). Seperti terlihat pada gambar diatas, maka dapat diterangkan bahwa tugas dan wewenang di PT.Rohul Palmimdo Darussalam dari struktur organisasi dapat di ketahui pembagian tugasnya dari bagian yang ada dalam perusahaan antara lain:

1. Direktur
 - a. Bertanggung jawab atas semua perusahaan
2. Manajer
 - a. Merumuskan strategi dalam pengolahan sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien, sehingga mampu menghasilkan kinerja yang optimal dengan biaya yang realistis
 - b. Mengkoordinir dan mengawasi proses penyusunan PKAP unit-unit di wilayah masing-masing
 - c. Mengkoordinir dengan sebagian SDM kantor pusat untuk menyusun tariff biaya untuk karyawan
3. Asisten
 - a. Menyusun system standar pemantauan lingkungan limbah perkebunan
 - b. Menyusun kebutuhan bahan-bahan di perkebunan dan bahan pengolahan di PKS
 - c. Menentukan kapasitas olahan kelapa sawit
4. KTU
 - a. Menentukan dan bertanggung jawab mengontrol tugas yang diberikan atasan
 - b. Mengelola pertanggung jawaban pengeluaran perusahaan
 - c. Mengelola administrasi yang ada pada perusahaan baik internal dan eksternal
5. Kepala Keuangan
 - a. Merencanakan dan pengarahan dana perusahaan

- b. Mengkoordinir pengontrolan dana perusahaan
 - c. Mamanajemen arus kas perusahaan
6. Mandor Perkebunan
- a. Mengawasi dan mengatministrasikan pelaksanaan pekerja perkebunan yang berkaitan dengan rotasi pamanen kelapa sawit
 - b. Menjalan kan fungsi control terhadap area perkebunan
 - c. Membantu asisten lapangan membuat laporan data pengeluaran di lapangan



BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Kesejahteraan Pekerja di Lingkungan PT. Rohul Palmindo Darussalam Berdasarkan Amanat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Dilihat dari sudut pandang ilmu hukum, masalah yang menyangkut dengan Hak asasi manusia yang tidak boleh dilanggar sudah merupakan bagian dari hukum positif di Indonesia, meskipun Undang-Undang Dasar 1945 tidak mengatur secara lengkap tentang Hak-hak Asasi manusia akan tetapi hak untuk hidup, hak untuk persamaan dalam hukum, kebebasan berserikat dan berkumpul, mengemukakan pikiran pendapat telah dijamin dalam konstitusi. Disamping itu sebagai anggota PBB Indonesia terikat deklarasi universal Hak asasi manusia, meskipun Indonesia boleh melanggar Hak-hak asasi tersebut Karena konvensi ini telah menjadi international Customary Law dimana Indonesia mempunyai kewajiban moral untuk menghormati dan melindunginya.⁶⁶

Perlindungan Hukum sebagai suatu gambaran tersendiri dari fungsi hukum itu sendiri, yang memiliki konsep bahwa hukum memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian. Aristoteles mengatakan bahwa manusia adalah “zoon politicon” makhluk social atau makhluk bermasyarakat, oleh karena tiap anggota masyarakat mempunyai hubungan antara satu dengan yang lain. Sebagai makhluk social maka sadar

⁶⁶ Bahder Johan Nasution, *Hukum Ketenagakerjaan kebebasan berserikat bagi pekerja*, Mundur Maju, Bandung 2004, hlm. 139.

atau tidak sadar manusia selalu melakukan perbuatan hukum dan hubungan hukum yang menimbulkan hak dan kewajiban.⁶⁷

Adapun hak-hak pekerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

1. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa deskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5);
2. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa deskriminasi dari pengusaha (Pasal 6);
3. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan atau mengembangkan kopetensi kerja sesuai dengan bakat,minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11);
4. Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang dan tugasnya (Pasal 12 ayat (3));
5. Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelathan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta atau pelatihan di tempat kerja (Pasal 18 ayat (1));
6. Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pangakuan kualifikasi kopetensi kerja dari perusahaan atau lemaba sertifikasi (Pasal 23));
7. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memproleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasasl(32));
8. Pekerja/buruh perempuan berhak memproleh istirahat selama satu setengah bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan suatu setengah bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan (Pasal 82 ayat (1));
9. Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kendungan berhak memproleh istirahat satu setengah bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan (Pasa 82 ayat (2));
10. Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak dan waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b,c dan d. pasal 80 dan pasal 82 berhak mendapat upah penuh (Pasal 84);
11. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - a. Keselamatan kerja
 - b. Moral dan kesusilaan; dan
 - c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 89 ayat (1));

⁶⁷ Soeroso. *Pengantar Ilmu Hukum*. Sinar Grafika, Jakarta, 2006, hlm, 22.

12. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat (1));
13. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan social tenaga kerja (Pasal 99 ayat (1));
14. Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/buruh (Pasal 104 ayat 137);
15. Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/buruh dan serikat pekerja/buruh dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan (Pasal 137);
16. Dalam hal pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normative yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha, pekerja/buruh berhak mendapatkan upah (Pasal 145);

Tabel III.1
Tanggapan Pekerja PT. Rohul Palmindo Darussalam
Mengenai Pemenuhan Hak

No	Pernyataan Responden	Jumlah
1	Di berikan keseluruhan	-
2	Diberikan beberapa	36
	Jumlah	36

Sumber: Data Olahan Pada Tahun 2020

Berdasarkan table III.1 diatas dapat diketahui bahwa dari 36 Responden yang penulis berikan kuisisioner, 36 responden menyatakan jawaban bahwa pemenuhan hak yang di tetapkan oleh UUK tidak diberikan dan di berikan secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan responden, bahwa pemenuhan hak Pada pekerja di PT. Rohul Palmindo Darussala tidak di berikan dengan penuh oleh pihak perusahaan yang mana telah di amanatkan oleh Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, yang di buktikanya dengan tidak ada nya penyediaan jaminan social (Pasal 99 ayat (1), keselamatan dan kesehtan kerja Pasal 86 ayat (1)

Adapun hak-hak pekerja dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang jaminan social kerja (jamsostek) adalah antara lain sebagai berikut:

1. Setiap tenaga kerja berhak atas jaminan social tenaga kerja (Pasal 3 ayat (2));
2. Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima jaminan kecelakaan kerja (Pasal 8 ayat (1));
3. Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja, keluarganya berhak atas jaminan kematian (Pasal 12 atau (1));
4. Tenaga kerja, suami atau istri dan anak berhak memperoleh jaminan pemeliharaan kesehatan (Pasal 16 Ayat (1));
5. Setiap tenaga kerja atau keluarganya berhak atas jaminan hari tua, karena factor usia pension 55 (lima puluh lima) tahun, catat total tetap atau berapa alasan lainnya (Pasal 14 dan pasal 15 Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992).

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap pekerja/buruh dalam status apapun termasuk PKWT atau PKWTT sesuai dengan ketentuan di atas berhak menerima jaminan social tenaga kerja. Pengaturan hak atas kebebasan berserikat yang di implemetasuikan dalam bentuk serikat pekerja, di dalamnya terkandung hak (*right*) yang antara lain meliputi:

1. Hak membuat anggaran dasar dan anggaran rumh tangga secara mandiri;
2. Hak memilh wakil organisasi secara bebas tanpa tekanan atau campur tangan pihak lain;
3. Hak mengorganisasikan kegiatan administrative dan aktibitas secara bebas dan mandiri;
4. Hak membuat program kerja organisasi;
5. Hak untuk bebas dari campur tangan pemerintah dalam menjalankan kegiatannya;
6. Hak untuk melakukam kerja sama dalam bentuk federasi atau konfederasi, maupun melakukan afiliasi dengan oraganisasi-organisasi pekerja pada tingkat internasional;
7. Hak membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha;
8. Hak mewakili pekrja dalam penyelesaian perselisihan industrial;
9. Hak mewakili pekrja dalam lembaga ketenagakerjaan;

Pasal 23 deklarasi PBB tentang hak asasi manusia 1948 menentukan bahwa:

- a. Setiap orang berhak atas pekerjaan,atas pihan pekerjaan secara bebas,atau kondisi-kondisi kerja yang adil dan menguntungkan serta atas perlindungan dari pengangguran.
- b. Setiap orang tanpa deskriminasi apapun berhak atas upah yang sama untuk pekerjaan yang sama.
- c. Setiap orang yang bekerja berhak atas imbalan yang adil dan menguntungkan yang menjamin suatu eksistensi yang layak bagi martabat manusia untuk dirinya sendiri dan keluarganya dan dilengkapikanakala perlu oleh sarana perlindungan soaila lainnya.
- d. Setiap orang berhak untuk membentuk dan bergabung kedalam serikat buruh guna melindungi kepentingan-kepentinannya.

Peran peserta tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapinya, oleh karena itu kepada tenaga kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan produktivitas nasionalnya. Bentuk perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan dimkasud diselenggarakan dalam bentuk program jaminan social tenga kerja yang bersifat dasar, dengan berasaskan usaha bersama,kekeluargaan dan gotong royong sebagaimana terkandung dalam jiwa dan semangat pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Pada dasarnya program ini menekankan pada perlindungan bagi tenaga kerja yang relative mempunyai kedudukan yang lebih lemah. Oleh sebab itu pengusaha memikul tanggung jawab utama dan secara moral pengusaha

mempunyai kewajiban untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja.

1. Jaminan social Tenaga Kerja (Jamsostek)

Dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jamsstek mengenai hak pekerja atas jaminan social menyebutkan bahwa setiap tenaga kerja berhak atas jamsostek. Dengan demikian Undang-Undang ini tidak mengeklusifkan status pekerja tertentu saja yang dapat disetakan dalam program jamsostek, termasuk pekerja terikat PKWT maupun PKWTT juga.⁶⁸

Semakin meningkatnya peran tenaga kerja dalam pembangunan nasional dan semakin meningkatnya penggunaan teknologi di berbagai sector kegiatan sring kali berakibat pada tingginya resiko yang mengancam keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan tenaga kerja, dengan demikian perlu upaya perlindungan kerja. Perlindungan tenaga kerja yang di perlukan baik yang melakukan pekerjaan dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja dilakukan melalui jamsostek, karena melalui program ini diharapkan dapat memberikan ketenangan kerja dan dampak positif terhadap usaha peningkatan disiplin dan produktivitas tenaga kerja.⁶⁹

Jamsostek mengulangi resiko-resiko kerja sekaligus akan menciptakan ketenangan kerja yang pada gilirannya akan membantu meningkatkan

⁶⁸ Abdul Ahad Riki, dkk, *Tinjauan Hukum Terhadap Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Harian Lepas (Studi pada Cv. Driwijaya Bhakti Rayok Kabupaten Penajam Pasar Utara)*, Jurnal Braja. Vol.3, No 2, Fakultas Hukum Universitas Mulawarman, Samarinda. 2014.

⁶⁹ Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga kerja Indonesia, pendekatan administrative dan Operasional*, Bumi Aksara, Jakarta, 2003, hlm. 114.

produktivitas kerja. Ketenangan kerja dapat tercipta karena jamsostek mendukung kemandirian dan harga diri manusia dalam menghadapi berbagai resiko social ekonomi tersebut. Selain itu, jamsostek diselenggarakan dengan metode pendanaan akan menumpuk dana yang akan menunjang pembiayaan pembangunan nasional.⁷⁰

Jamsostek adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dan 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.⁷¹ Jamsostek juga merupakan upaya kebijaksanaan yang ditujukan kepada tenaga kerja, terutama yang berada di lingkungan perusahaan dalam hal penyelamatan, perlindungan hubungan dengan intraksi kerja yang saling menguntungkan kedua belah pihak (Tenaga Kerja dan Perusahaan). Sedangkan pengertian yang diungkapkan oleh Imam Soepomo:

“jaminan social adalah pembayaran yang di terima pihak buruh diluar kesalahnya tidak melakukan pekerjaan, jadi jaminan kepastian pendapatan (Income security) dalam hal buruh kehilangan upahnya karena alasan diluar kehendaknya”⁷²

Berdasarkan uraian di atas jelas bahwa program jamsostek merupakan bentuk perlindungan ekonomis dan perlindungan social. Dikatakan demikian karena program ini memberikan perlindungan dalam bentuk

⁷⁰ *Ibid*

⁷¹ Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Jamsostek

⁷² Imam Soepomo, *Pengaantar Hukum Perburuhan*, Djamban, Jakarta, 1981. hlm. 136.

santunan berupa uang atas berkurangnya penghasilan dan perlindungan dalam bentuk pelayanan perawatan atau pengobatan pada saat seseorang pekerja tertimpa resiko-resiko tertentu. Maka dapat di tarik kesimpulan, jaminan social mempunyai beberapa aspek, anata lain:

- a. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya;
- b. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dengan fikirannya kepada perusahaan tempat dimana mereka bekerja.
- c. Dengan adanya upaya perlindungan dasar akan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasil keluarga sebagai pengganti sebagian atau keseluruhan penghaislan yang hilang;
- d. Mencipakan ketenagakerjaan, karena adanya upaya perlindungan terhadap resiko-resiko kerja dan upaya pemeliharaan terhadap tenaga kerja
- e. Dengan adanya jamsostek akan menciptakan ketenagakerjaan yang pada akhirnya akan mendukung kemandirian dan harga diri manusia dalam menghadapi resiko ekonomi.

Kebijaksanaan tenaga kerja di bidang jaminan social mempunyai keselarasan dengan pembangunan manusia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya, untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil dan makmur dan merata baik materil dan spiritual.

Sementara kita ketahui bahwa pembangunan itu bersifat dinamis, dimana sangat besar pengaruhnya didalam kehidupan manusia,kegiatan usaha semakin meningkat dan tidak terlepas pula dari resiko yang akan menimpa mengancam keselamatan, jesehatan dan kesejahteraan tenaga kerja, sehinga perlu penanganan secara serius terhadap perlindungan tenaga kerja.

Untuk mengetahui tanggapan dari pekerja PT.Rohul Palmindo Darussalam mengenai penyediaan jaminan social oleh pihak perusahaan adalah mengenai penyediaan jaminan social oleh perusahaan adalah sebagai berikut:

Tabel III.2
Tanggapan dari Pekerja PT. Rohul Palmindo Darussalam Mengenai Jaminan Sosial

No	Pernyataan Responden	Jumlah
1	Sudah di jalankan dengan baik	0
2	Belum di jalankan dengan baik	36
Jumlah		36

Sumber: Data Olahan Pada Tahun 2020

Berdasarkan table III.2 diatas dapat diketahui bahwa dari 36 responden yang penulis berikan kusioner menyatakan jawaban bahwa tidak dijalankan dengan baik oleh PT.Rohul Palmindo Darussalam.

Berdasarkan pada hasil wawancara yang penulis lakukan dengan responden, bahwa jaminan social pada PT.Rohul Palmindo Darussalam tidak tersedia sebagai mana mestinya yang telah di atur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, hal ini dapat di buktikan dengan salah satu fakta tidak terdaftarnya pekerja-pekerja pada BPJS ketenagakerjaan.yang mana

seharusnya pihak perusahaan mempunyai kewajiban untuk memenuhi jamsostek bagi para pekerja.

Perlunya jamsostek di sebuah perusahaan, karena perusahaan yang memasukan tenaga kerjanya dalam program jamsostek adalah perusahaan yang telah bijaksana dan telah bertindak:

1. Melindungi para buruh/tenaga kerja sedemikian rupa dalam menghadapi kecelakaan keberrja yang mungkin saja terjadi, baik karena adanya mutakhir maupun karena penetapan tenaga kerja pada proyek-proyek di luar daerah dalam rangka menunjang pembangunan.
2. Mendidik para buruhnya supaya hemat atau menabung yang dapat menikmatinya apabila sewaktu-waktu terjadi suatu kejadian yang harus dihadapi burh/tenaga kerja beserta keluarganya.
3. Melindungi perusahaan dari kerusakan kemungkinan berjumlah sangat besar, karena terjadinya musibah sama sekali tidak diharapkan.
4. Memberikan ketenangan kerja pada seluruh buruh/tenaga kerja beserta keluarganya, Karena terjadinya kecelakaan yang sama sekali yang tidak hihapapkan, mereka telah berhak memperoleh jaminan yang layak sehingga tidak perlu sulit-sulit mengurusnya.

Program jamsostek dibiayai dari, oleh dan untuk peserta. Dengan pengumpulan dana dari jumlaah yang relative kecil keterkumpulan dan yang memberikan perlindungan dan pemeliharaan kesejahteraan pada

pesertanya. Dalam system jamsostek berlaku prinsip gotong royong dalam arti kerja sama antara yang mampu dan kurang mampu, antara yang berusia tua dan yang berusia muda, antara yang sehat dan yang sakit. Dengan demikian jamsostek salah satu wujud dari pemerataan bagi para peserta jamsostek juga.

Menciptakan kemandirian, dalam arti tidak menguntungkan diri pada orang lain dalam menghadapi resiko kehidupan. Dengan jamsostek, pesertanya tidak perlu menguntungkan diri pada orang lain pada saat pesertanya menjadi tua dan tidak mampu bekerja. demikian juga peserta tidak perlu belas kasian orang lain pada saat membutuhkan biaya untuk perawatan sewaktu mendrita sakit atau mengalami kecelakaan.

2. Perlindungan Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Kesehatan merupakan nikmat dari tuhan yang maha Esa dan Hak asasi manusia yang tidak ternilai harganya. Oleh karena itu setiap manusia ingin mendapatkan kesehatan tersebut dan menjaga semaksimal mungkin agar terhindar dari penyakit yang selalu mengganggu aktivitas manusia itu sendiri. Menurut Imam Soepomo, kesehatan kerja adalah:⁷³

“Aturan-aturan dan usaha-usaha untuk menjaga buruh dari kejadian atau keadaan perburuhan yang merugikan kesehatan dan kesusilaan dalam seseorang itu melakukam atau karena ia melakukan pekerjaan dalam suatu hubungan kerja. Tujuan norma-norma kesehatan kerja ini adalah memungkinkan buruh itu mengenyam dan memperkembangkan prikehidupannya sebagai manusia pada umumnya dan khususnya sebagai ibu dan calon ibu, sebagai calon muda dan anak yang masih harus mengemban jaminan dan rohaninya”.

⁷³ Imam Soepomo, *Perburuhan Kesehatan Kerja (Perlindungan Kerja)*, Pradnya Paramitha, Jakarta, 1981, hlm.7.

Menurut Suma'mur dalam bukunya yang berjudul "Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan". Keselamatan kerja adalah.⁷⁴

"Keselamatan yang bertalian dengan mesin,pesawat,alat kerja,bahan dan proses pengolahannya,landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cacaran melakukan pekerjaan".

Dalam bukunya,landasan tempat kerja dan lingkungan dan kesehatan kerja,Sama'mur memberikan pengertian kesehatan kerja adalah:

"Spesialis dalam ilmu kesehatan/kedokteran beserta praktiknya yang bertujuan agar pekerja/masyarakat pekerja memperboleh drajat kesehatan setinggi-tingginya,baik fisik atau mental maupun social dengan usaha-usaha preventif dan kuratif terhadap penyakit-penyakit/gangguan kesehatan yang diakibatkan factor-faktor pekerjaan dan lingkungan kerja,serta terhadap penyakit umum".

Dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, keselamatan dan kesehtan kerja merupakan salah satu hak pekerja/buruh. Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan secara sistematis dan terinegritas dengan system manajemen perusahaan.

Untuk mengetahui tanggapan dari pihak pekerja PT.Rohul Palmindo Darussalam mengenai perlindungan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja adalah sebagai berikut:

⁷⁴ Suma'mur, *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*,Gunung Agung,Jakarta,1985.hlm.1.

Tabel III.3
Tanggapan dari Pekerja PT. Rohul Palmindo Darussalam
Mengenai Perlindungan Jaminan Keselamatan dan Kesehatan
Kerja

No	Pernyataan Responden	Jumlah
1	Sudah di berikan dengan baik	0
2	Belum di berikan dengan baik	36
Jumlah		36

Sumber: Data Olahan Pada Tahun 2020

Berdasarkan table III.3 diatas, dapat diketahui tanggapan dari pekerja PT.Rohul Palmindo Darussalam mengenai perlindungan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja yang penulis berikan kuisisioner adalah dari 36 orang yang dijadikan sebagai responden kesemuanya menjawab tidak diberikan dengan baik. Dari tanggapan reponden diatas, maka dapat di simpulkan bahwasanya pihak PT.Rohul Palmindo Darussalam pada saat penulis turun kelapangan untuk meneliti belum memberikan perlindungan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja pada pegawainya.

Selanjutnya hasil wawancara peneliti dengan kepala KTU PT.Rohul Palmindo Darussalam mengenai perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja para pekerja adalah menerangkan bahwa pihak perusahaan memberikan perlindungan untuk K3 namun hal itu tidak di berikan dengan penuh, hal itu di buktikan dengan tidak adanya pengawasan dan perhatian pihak perusahaan terhadap atribut yang di gunakan para pekerja pasa saat melaksanakan tugasnya di lapangan.

Dari hasil wawancara dan kuisisioner yang peneliti paparkan di atas maka dapat disimpulkan bahwasanya pihak PT.Rohul Palmindo Darussalam tidak ada memberikan perlindungan dan keselamatan kerja

yang sebagaimana mestinya kepada pekarja-pekerja, padahal di dalam setiap pekerja harus diberikan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja kepada pekerjanya. Padahal berdasarkan peraturan menteri tenaga kerja Nomor PER.05/MEN/1996 yang di maksud dengan manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah bagian dari system manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, penerapan pencapaian pengkajian dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka mengendalikan resiko berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman dan efisien.

Tujuan dan sasaran sitem manajemen K3 adalah meciptakan system keselamatam dan kesehatan kerja di tempat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintekritas dalam rangka mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta terciptanya kerja yang aman, efeien dan produktif. Sejalan dengan upaya untuk melaksanakan peraturan pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Jamsostek, khususnya Pasal 2 ayat (4) yang telah diubah melalui Peraturan Pemerintah Nomor 64 Tahun 2005 Tentang Perubahan Keempat atas pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan program jamsostek, maka perusahaan dapat menyelenggarakan sendiri program memeliharaaan kesehatan bagi tenaga kerjanya dengan manfaat lebih baik dari paket jaminan pemeliharaan kesehtan Dasar. Dengan

mempertimbangkan hal ini perusahaan yang bersangkutan tidak diwajibkan untuk ikut dalam pemeliharaan kesehatan yang diselenggarakan badan penyelenggaraan. Penanggung jawab keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di tempat kerja adalah pengusaha dan pemimpin atau pengurus perusahaan dan seluruh pekerja. Pengawasan atas pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja dilakukan oleh pejabat/petugas yang ditunjuk oleh menteri tenaga kerja yaitu:

- a. Pegawai pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja(K3),sebagai pegawai teknis berkeahlian khusus dari dinas tenaga kerja.
- b. Ahli keselamatan dan kesehatan kerja (K3),sebagai ahli teknis berkeahlian khusus dari luar dinas tenaga kerja.

Perusahaan yang bermaksud menyelenggarakan sendiri pemeliharaan kesehatan bagi tenaga kerjanya dapat melakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Menyediakan sendiri atau bekerja sama dengan fasilitas pelaksanaan pelayanan kesehatan (PPK);
2. Bekerja sama dengan badan yang menyelenggarakan pemeliharaan kesehatan;
3. Secara bersama-sama dengan perusahaan lain menyelenggarakan suatu pelayanan kesehatan.

Di samping itu secara ketentuan Undang-undang apakah pekerja PT. Rohul Palmindo Darussalam dapat pemenuhan pengawasan atas pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja yang dilakukan oleh pejabat/petugas yang di tunjuk oleh mentri tenga kerja atau yang di laksanakan sendiri oleh perusahaan untuk pemeliharaan kesehatan bagi tenaga kerjanya hal ini dapat di lihat pada tabel di bawah ini:

Tabel III.4
Tanggapan Pekerja PT. Rohul Palmindo Darussalam Mengenai
Pengawasan Perlindungan Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

No	Pernyataan Responden	Jumlah
1	Tidak dapat dengan baik	36
2	Dapat dengan baik	0
Jumlah		36

Sumber: Data Olahan Pada Tahun 2020

Berdasarkan tabel III.4 diatas, dapat diketahui bahwa tanggapan dari pekerja PT.Rohul Palmindo Darussalam mengenai pengawasan perlindungan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja yang penulis berikan kuisisioner adalah dari 36 orang yang di jadikan sebagai responden semuanya menjawab tidak dapat pengawasa dengan baik, hal itu baik dari pemerintah setempat ataupun dari pribadi dari perusahaan

Selanjutnya hasil wawancara peneliti dengan pekerja PT.Rohul Palmindo Darussalam mengenai pengawasan yang tersedia di perusahaan tersebut adalah menerangkan bahwa pengawasan dari pemerintah memang ada di lakukan di perusahaan tersebut namun hal itu di lakukan sudah jangka waktu yang sangat lama dilakukan terang dari responden pada saat peneliti turun kelapangan, padahal sebagai mana yang di

amanatkan oleh Pasal 3 Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2016 sudah di jelaskan tujuan dan fungsi dari pengawasan tersebut namun masih saja dari pegawai pengawasan tidak melakukan pengawasan secara berkala.

Dari hasil wawancara dan kuisisioner yang peneliti paparkan di atas maka dapat disimpulkan bahwasanya pihak PT. Rohul Palmindo Darussalam secara pribadi tidak menjalankan pengawasan terhadap pekerjanya, baik mengenai beberapa maupun secara keseluruhan.

Kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pernyataan tertulis yang ditandatangani pengusaha atau pengurus yang memuat keseluruhan visi dan tujuan perusahaan, komitmen dan tekad melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja, kerangka dan program kerja yang mencakup kegiatan perusahaan secara menyeluruh yang bersifat umum dan operasional.

Kebijakan keselamatan kerja di buat melalui proses konsultasi antara pengurus dan wakil tenaga kerja yang selanjutnya harus dijelaskan dan disebarluaskan kepada seluruh tenaga kerja, pemasok dan pelanggan, kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja bersifat dinamik dan selalu di tinjau ulang dalam rangka peningkatan keselamatan kerja dan kesehatan kerja.⁷⁵ Berapa peraturan keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003
- b. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja

⁷⁵ *Ibid.* hlm.24.

- c. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER-01/MEN/1982 Tentang Kewajiban Melaporkan Penyakit Akibat Kerja.
- d. Peraturan menteri tenaga kerja Nomor PER-02/MEN/1983 Tentang intalasi alam kebakaran otomatis.
- e. Perturan menteri tenaga kerja Nomor PER-01/MEN/1978 Tentang keselamatan dan kesehatan kerja dalam penerbangan dan pengangkutan kayu.
- f. Peraturan menteri tenaga kerja Nomor PER-02/MEN/1980 Tentant pemeriksaan kesehatan tenaga kerja dalam penyelenggaraan keselamatan kerja.
- g. Peraturan menteri tenaga kerja Nomor PER-02/MEN/1984 Tentang pengawasan terpadu bidang ketenagakerjaan.

Sama halnya dengan pekerja yang mempunyai sataus tetap maka pekerja kontrak juga mempunyai hak untuk mendapatkan keselamatan dan kesehatan kerja. Artinya dalam melakukan pekerjaan yang sama dengan pekerja tetap, oleh sebab itu perlindungan yang diberikan kepada pekerja kontrak haruslah sesuai dengan apa yang diterima peekrja tetap yang melakukan jenis pekerjaan yang sama.

4. Perlindungan Upah

Pengupahan merupakan aspek yang sangat penting dalam perlindungan pekerja/buruh. Hal ini secara tegas diamanatkan dalam pasal 88 ayat(1) Undang-undang Ketenagakerjaan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Lebih lanjutnya dalam penjelasan dari pasal 88 ayat (1) UUK diterangkan bahwa yang di maksud dengan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang,perumahan,pendidikan,kes ehatan,rekreasi dan jaminan hari tua. Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh harus memenuhi ketentuan upah minimum, sesuai dengan pasal 1 ayat (1) Peraturan Mentri Tenaga Kerja Nomor: Per01/Men/1999 tentang Upah Minimum, yang dimaksud dengan upah minimum adalah upah bulanan yang terendah, terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap dari kompensasi paling besar diberikan kepada tenaga kerja.

Secara yuridis bentuk upah adalah berupa uang dengan proporsi minimal 75% upah dari keseluruhan jumlah upah pokok dan tunjangan tetap, sedangkan secara pembayaran upah dilakukan atas kesepakatan para pihak yang di itung dalam perjanjian kerja, waktu dan tempat tertentu.

Perjanjian kerja adalah perjanjian kedua belah pihak, yang mana pihak pertama kedudukannya disebut sebagai buruh atau pekerja, dan yang mana

pihak kedua kedudukannya itu disebut pengusaha atau perusahaan dan masing-masing yakni buruh bekerja tujuannya dengan menerima upah dan pengusaha yang mempekerjakannya buruh dengan membayarkan upah tersebut

Dalam hal ini, terdapat di pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 hal yang memuat dalam perjanjian kerja ialah:

- a. Persetujuan atau sepakat dari kedua pihak
- b. Mampu serta cakap dalam hal menjalankan suatu perbuatan hukum.
- c. Terdapat suatu pekerjaan yang telah diperjanjikan, pekerja tersebut harus berdasarkan peraturan perundang-undangan sesuai yang diberlakukan atau tidak boleh ada yang bertentangan

Kemudian dari hasil penelitian pada PT.Rohul Palmindo Darussalam terdapat beberapa poin isi perjanjian pekerja dengan pihak perusahaan terkait upah pada saat pekerja di rumahkan, yang mana isi perjanjian itu ialah:

1. Perusahaan akan merumahkan para pekerjanya selama 4 bulan
2. Selama pekerja dirumahkan upah pekerja akan tetap di bayar penuh dengan ketentuan, akan di bayar ketika perusahaan beroperasi normal kembali dan upah selama 4 bulan tersebut akan di bayar secara berkala sewaktu perusahaan aktif kembali

Sebagaimana yang telah di kemukakan di atas, berhubungan dengan pengupahan maka perlu adanya skala upah yang jelas, dan lebih jelasnya

mengenai kesesuaian skala upah yang telah di perjanjikan antara pihak perusahaan dan pekerjanya.

Tabel III.5
Tanggapan Pekerja PT. Rohul Palmindo Darussalam Mengenai
Penetapan upah

No	Pernyataan Responden	Jumlah
1	Sesuai dengan perjanjian	0
2	Tidak Sesuai dengan perjanjian	36
Jumlah		36

Sumber: Data Olahan Pada Tahun 2020

Berdasarkan table III.5 dapat dilihat di atas dari 36 responden yang penulis berikan kuisioner menyatakan bahwa penetapan upah tidak di jalankan sesuai dengan yang telah di perjanjikan antara pekerja dengan pihak PT.Rohul Palmindo Darussalam.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan responden, maka penetapan upah yang di perjanjikan adalah menerangkan bahwa pihak perusahaan sudah memenuhi upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku (UMR), namun yang menjadi kendala ialah pada saat penulis turun meneliti pekerja menerangkan bahwa pihak perusahaan pada beberapa saat lalu mengalami kendala, sehingga merumahkan para pekerjanya. Dalam hal ini pihak perusahaan dan pekerja melakukan perjanjian bahwasanya para pekerja selama di rumahkan akan mendapatkan gaji penuh dari perusahaan, dengan ketentuan gaji karyawan selama di rumahkan tersebut, akan di bayar secara berkala pada saat bulan-bulan selanjutnya saat perusahaan beroperasi normal, namun pada faktanya pihak perusahaan

melakukan wanprestasi yang mana gaji karyawan tersebut tidak diberikan sesuai dengan telah di perjanjikan.

Sementara di sebutkan upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang di tetapkan dengan dibayarnya menurut suatu perjanjian kerja,kesepakatan atau peraturan perundang-undangan,termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan (Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).

Suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan atau akan dilakukan dinyatakan atau di nilai baik uang yang ditetapkan menurut persetujuan atau peraturan perundang-undangan dan dinayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dan buruh,termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya (Pasal 1 huruf a Peraturan Pemerintah Nomor 1 Tahun 1981).

Maka perlu kiranya di perhatikan penetapan skala upah yang di berikan pihak perusahaan terhadap pekerjajanya agar sebagaimana yang telah di amanatkan oleh undang-undang dalam menjaga kesejahteraan pekerjajanya

Untuk mengetahui tanggapan dari pekerja PT .Rohul Palmindo Darussalam mengenai upah yang diberikan oleh perusahaan adalah sebagai berikut:

Tabel III.6
Tanggapan dari Pekerja PT. Rohul Palmindo Darussalam
Perlindungan Upah

No	Pernyataan Responden	Jumlah
1	Belum sesuai UMR	0
2	Sudah sesuai UMR	36
	Jumlah	36

Sumber: Data Olahan Pada Tahun 2020

Berdasarkan tabel III.6 diatas dapat diketahui tanggapan pekerja PT.Rohul Palmindo Darussalam mengenai perlindungan upah yang penulis berikan kuisioner adalah dari 36 orang yang dijadikan sebagai responden kesemuanya menjawab bahwa gaji yang diberikan oleh pihak PT.Rohul Palmindo Darussalam sudah sesuai dengan ketentuan UMR.

Jika didasarkam pada hasil wawancara penulis lakukan dengan responden,maka dinyatakan bahwa upah yang di tetapkan oleh pemerintah provinsi riau sudah memenuhi standar UMR oleh pihak PT.Rohul Palmindo, serta juga sudah berpedoman pada upah Minunim Sektoral Provinsi (UMSP), Hal tersebut dapat di buktikan dengan upah pokok yang di terima pekerja, tidak lebih rendah jika dilihat upah minimum yang ditentukan pemerintah.

Namun yang menjadi permasalahanya ialah pada pembayaran upah yang telah di perjanjikan oleh kedua belah pihak, yang mana dalam perjanjiannya pihak perusahaan akan membayar gaji kariyawanya setiap

tanggal 15 dalam setiap bulan, namun pada kenyataan gaji karyawan tersebut selalu telat mencapai setengah bulan bahkan memasuki penerimaan gaji bulan berikutnya.

Dengan demikian, jika didasarkan pada ketentuan undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, upah adalah bagian dari hak pekerja yang sudah seharusnya ditentukan dengan jelas sehingga dengan kejelasan tersebut diharapkan dapat memberikan perlindungan hukum untuk pekerja dan perlindungan mengenai pengupahan dapat meliputi:

1. Upah minimum.
2. Upah kerja lembur
3. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
4. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya
5. Upah karena menjalankan hak waktu untuk beristirahat
6. Bentuk dan cara membayar upah
7. Hal-hal yang dapat di perhitungkan dengan upah
8. Struktur dan skala pengupahan dengan professional
9. Upah untuk membayar pesangon
10. Denda dan potongan upah
11. Upah untuk memperhitungkan pajak penghasilan” (Undang-undang nomor 13 Tahun 2003

Tentunya dengan telah di aturnya dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan mengenai upah Kerja lembur suatu kewajiban bagi pengusaha untuk membayarkannya kepada pekerja/buruh yang telah bekerja melebihi ketentuan waktu kerja yang di sepakati. Makapihak perusahaan harus pihak perusahaan mengacu pada aturan tertulis yang udah ada, kemudian untuk mengetahui tanggapan pekerja PT.Rohul

Palmindo Darussalam mengenai penetapan skala upah kerja lembur di lihat pada table di bawah ini.

Tabel III.7
Tanggapan dari Pekerja PT. Rohul Palmindo Darussalam
Perlindungan Upah Kerja Lembur

No	Pernyataan Responden	Jumlah
1	Sesuai waktu lembur	36
2	Tidak sesuai waktu lembur	0
Jumlah		36

Sumber: Data Olahan Pada Tahun 2020

Berdasarkan table III.6 diatas, dapat diketahui bahwa tanggapan dari pekerja PT.Rohul Palmindo Darussalam mengenai pembayaran Upah Kerja lembur yang penulis berikan kuisisioner adalah dari 36 orang yang di jadikan responden semuanya menjawab di berikan sesuai dengan waktu lembur pekerja.

Selanjutnya hasil wawancara peneliti dengan para pekerja mengenai pembayaran upah lembur kerja adalah menerangkan bahwa lembur yang mereka lakukan upahnya di hitung sesuai dengan waktu lembur yang mereka lakukan, hanya saja kendala yang di dapat oleh pekerja ialah sama dengan permasalahan tentang pada saat pembayaran pah tersebut.

Dari penjelasan diatas maka, upah yang diberikan perusahaan kepada pekerjanya yang telah diperjanjikan di awal juga didasarkan pada ketentuan pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tepatnya didasarkan pada pasal 15 ayat 2, bahwa besarnya upah yang di maksud itu merupakan upah yang berasal dari hasil kesepakatan/kemufakatan kedua belah pihak,yakni pekerja dan dengan perusahaan.

Di tinjau dengan aturan mengenai upah karyawan uang dirumahkan telah diatur dalam surat edaran Menteri Tenagaakerjan No 5 Tahun 1998 tentang upah pekerja yang dirumahkan bukan karena pemutusan hubungan kerja, disebutkan di dalamnya bahwa pengusaha tetap membayar upah secara penuh yaitu berupa upah pokok dan tunjangan tetap selama pekerja di rumahkan,kecuali telah diatur lain dalam perjanjian kerja,perturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, kemudian apabila pengusaha akan membayar upah pekerja tidak penuh,maka dirundingkan dengan pihak serikat pekerja/atau/para pekerja menegnai besarnya upah selama dirumahkan.

Kemudian dengan peraturan pemerintah (PP) No 78 Tahun 2015 yang menyebutkan bahwa upah ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja,kesepakatan,atau peraturan perundang-undangan dengan demikian, apabila perusahaan merumahkan pekerja maka tetap wajib membayar gajinya terlepas dari upah penuh atau tidak penuh.⁷⁶

Dari hasil wawancara dan kuisiner yang peneliti paparkan di atas maka dapat disimpulkan bahwasanya pihak PT.Rohul Palmindo Darussalam tidak memberikan perlindungan upah kepada pekerjanya yang di mana alah hal ini bahwa pihak perusahaan tidak menjalankan sesuai dengan ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

⁷⁶ <http://employers.glints.id/resources/uu-ketenagakerjaan-tentang-merumahkan-pekerja>. Daikases pada 29 juli 2021

B. Faktor Penghambat Tidak Terlaksanakannya Kesejahteraan Pekerja di PT. Rohul Palmindo Darussalam

Dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja tentunya akan timbul hambatan-hambatan serta apa saja yang berkaitan dengan perwujudan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja. Dalam hal ini adanya banyak aspek yang akan menghambat perwujudan perlindungan hukum terhadap pekerja antara lain prosedur pelaksanaan tidak sesuai dengan ketentuan serta hubungan pengusaha dan tenaga kerja dalam perwujudan pelaksanaan perlindungan hukum.

PT.Rohul Palmindo Darussalam sebagai perusahaan sejak berdiri termasuk banyak mengalami pasang surut dalam menjalankan usaha untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Dalam perkembangan PT.Rohul Palmindo Darussalam sedang mengalami masa-masa yang sulit. Adapun hambatan-hambatan yang di hadapi PT.Rohul Palmindo Darussalam dalam perlindungan hukum terhadap pekerja yaitu sebagai berikut:

1. Pendapatan PT.Rohul Palmindo Darussalam terbatas.

Pendapatan PT.Rohul Palmindo Darussalam yang terbatas yang tidak sesuai dengan besarnya pengeluaran yang membuat biaya untuk membayar upah para pekerja menjadi tersendar. Factor ini sangat berpengaruh besar jika di diamkan dalam waktu yang lama, yang mengakibatkan timbulnya kesulitan untuk mengangkat potensi sumberdaya manusia di perusahaan itu sendiri.

Berdasarkan keterangan diatas, dapat diterangkan mengenai pendapatan PT.Rohul Palmindo Darussalam yaitu dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel III.8
Tanggapan dari Pekerja mengenai pendapatan PT. Rohul Palmindo Darussalam

No	Pernyataan Responden	Jumlah
1	Baik	0
2	Tidak Baik	36
Jumlah		36

Sumber: Data Olahan Pada Tahun 2020

Dari table III.7 tersebut mengenai pendapatan PT. Rohul Palmindo Darussalam dari 36 responden yang penulis berikan kuisisioner semuanya menjawab bahwa pendapatan perusahaan kurang baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan peekrja menyatakan bawa pendapatan perusahaan kurang baik dikarenakan kurang bagusnya manajemn pihak perusaan dalam mengoperasikan perusahaan tersebut sehingga biaya yang di kelurkan lebih besar dari pada pemasukan yang di dapatkan sehingga berimbas kepada kinerja yang di jalankan atau di laksanakan oleh para pekerja,

2. Adanya perjanjian kerja yang memberatkan sebelah pihak.

Berdasarkan Pasal 65 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan berbunyi:

“Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagainya dimaksud dalam ayat (2) sekrang-

kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi kerjaan atau dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku”

Namun pada praktinya perjanjian yang di buat oleh perusahaan menitik berat kan perjanjian tersebut kepada buruh tersebut. Hingga menimbulkan tanggung jawab dalam perjanjian tersebut hanya di tanggung oleh si pekerja.

Berdasarkan keterangan di atas dapat diterangkan mengenai perjanjian antara pekerja dengan pihak perusahaan.

Tabel III.9
Tanggapan dari Pekerja mengenai Perjanjian Kerja

No	Pernyataan Responden	Jumlah
1	Baik	0
2	Tidak Baik	36
Jumlah		36

Sumber: Data Olahan Pada Tahun 2020

Dari table III.8 tersebut, mengenai perjanjian kerja dari 36 responden yang penulis berikan kuisisioner dapat dinyatakan menjawab bahwa tidak baik di laksanakan oleh pihak PT.Rohul Palmindo Darussalam.

Jika di dasarkan dengan hasil wawancara dengan pekerja dan KTU Prusahaan menerangkan bahwa perjanjian yang di buat oleh pihak perusahaan memang lebih menitik beratkan kepada pekerja, hal itu di buktikan dengan adanya poin-poin dalam perjajian hanya menjelaskan kewajiban bagi pekerja dan tidak menjelaskan hak-hak pekerja.

3. Lemahnya pengawasan dari pemerintah

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan unsur penting dalam perlindungan terhadap tenaga kerja, sekaligus sebagai upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh, dengan sasaran meniadakan atau memperkecil kemungkinan adanya pelanggaran Undang-undang ketenagakerjaan, sehingga proses hubungan industrial dapat berjalan dengan baik dan harmonis.⁷⁷

Sebagai fungsi public, maka pengawsan ketenaga kerjaan semestinya mendapatkan status dan kemandirian sebagaimana layaknya pejabat-pejabat public yang menjalankan kekuasaan dan fungsinya secara netral dan independen, bebas dari tekanan-tekanan yang tidak sepatutnya serta bebas dari kendala-kendala dari luar system yang mempengaruhi secara mereka menajlankan fungsinya.

Sedangkan untuk lebih jelasnya dapat di lihat melalui table di bawah ini:

Tabel III.10
Tanggapan KTU dan Pekerja Mengenai Pengawasan Dari Pemerintah

No	Pernyataan Responden	Jumlah
1	Selalu ada pengawasan	0
2	Tidak dilakukan pengawasan	36
Jumlah		36

Sumber: Data Olahan Pada Tahun 2020

⁷⁷ Wawancara dengan Personakia PT.Rohul Palmindo Darussalam.Pada tanggal 4 November 2020

Dari table III.9 tersebut, mengenai perjanjian kerja dari 36 responden yang penulis berikan kuisisioner dapat dinyatakan menjawab bahwa tidak dilakukan pengawasan oleh pemerintah kepada pihak PT.Rohul Palmindo Darussalam.

Jika dilihat dari hasil wawancara penulis lakukan dengan KTU dan pekerja menerangkan bahwa pengawasan terhadap Perusahaan tiak pernah dilakukan baik itu secara langsung ataupun tidak langsung. Keerangan responden pada saat peneliti turun kelapangan

Hal ini lah yang memicu terjadinya kesenjangan terhadap hak-hak pekerja yang ada di lingkungan perusahaan tersebut, karna tidak ada perhatian yang lebih dari pemerintah untuk para pekerja. Sehingga pihak perusahaan sewenang-wenangnya terhadap kebijakan yang di berikan kepada para pekerjanya.

Lemahnya pengawasan dari pemerintah yaitu pengawsan dari dinas Ketenaga Kerjaan daerah Rokan Hulu terhadap Perusahaan PT.Rohul Palmindo Darussalam ini. Kurangnya pengawsan pihak dinas ini mengakibatkan pihak perusahaan tidak memberikan perlindungan dan kesejahteraan terhadap pekerjanya mulai dari upah hingga jaminan social.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian yang telah penulis kemukakan di atas mengenai Perlindungan Hukum Terhadap Kesejahteraan Pekerja di PT. Rohul Palmindo Darussalam Kabupaten Rokan Hulu Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (Studi Kasus di PT Rohul Palmindo Darussalam) Pada tahun 2020 serta pasal-pasal yang menyimpang, mengesampingkan aturan yang telah di amanatkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

- 1) Pengusaha yakni PT. Rohul Palmindo Darussalam dalam hal ini memikul tanggung jawab utama baik secara moral pengusaha mempunyai kewajiban untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja. Perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan dimaksud diselenggarakan dalam bentuk program jaminan social tenaga kerja yang bersifat dasar, dengan berasaskan usaha bersama, kekeluargaan dan gotong royong. PT. Rohul Palmindo Darussalam harus memberikan perlindungan dari berbagai sisi terhadap para pekerjanya baik dari segi upah, jaminan social, keselamatan dan kesehatan kerja dan sebagainya, juga mensejahterakan pekerja/buruh.
- 2) Faktor penghambat dalam pelaksanaan perlindungan kesejahteraan terhadap pekerja PT. Rohul Palmindo Darussalam Kabupaten Rokan Hulu Kecamatan Kunto Darussalam berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah kurangnya pengawasan dan

pemerintah tidak dapat ikut campur secara langsung dalam menyikapi permasalahan di perusahaan tersebut sehingga dari hal itu lah salah satu factor besar tidak terlaksananya perlindungan kesejahteraan pekerja, kemudian hal ini juga di sebabkan oleh internal perusahaan terebut yang mana perusahaan tersebut mengalami kendala dengan pendapatan yang tidak sesuai dengan pengeluaran sehingga timbulah kesenjangan di perlindungan upah,keselamtan dan kesehatan kerja, sehingga terjadinya kecurangan yang dilakukan yang mana perjanjian yang telah bersama-sama di sepakati namu tidak di jalani oleh salah satu pihak yakni oleh pihak perusahaan sehingga pihak pekerja yang yang di rugikan.

B. Saran

- 1) Di tegaskan kepada pihak PT.Rohul Palmindo Darussalam lebih bijak dan memperhatikan mengenai kepentingan pekerjajanya terutama megenai kesejahteraan pekerja. Sebab jantung dari perusahaan itu sendiri ialah pekerja, apabila terjadi kecacatan atau kelalain yang mengakibatkan sesuatu hal yang tak di inginkan yang akan di rugikan ialah pekrja dan perusahaan itu sendiri. Kemudian kepada pekerja agar lebih berani mempertanyakan kebijakan-kebijakan perusahaan yang dapat merugikan pekerja baik itu secarama formil atau materil
- 2) Di sarankan kepada Instansi pemerintah (Disnaker) agar memberikan peninjaun/pememantauan terhadap perusahaan-perusahaan yang seharusnya berada dalam pengawasan disnaker daerah. Berikan tindakan

penegasan terhadap pelangran-pelanggaran yang bertentangan dengan Undang-Undang yang merugikan pihak mana pun



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR PUSTAKA

1. Buku-Buku

- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*. Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Sinar Grafika, Jakarta, 2017.
- Asyhadie. *Hukum Kerja*. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2007.
- Abdul khaikim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003.
- Bahder Johan Nasution, *Hukum Ketenagakerjaan: Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja*, CV. Mondar Maju, Bandung, 2004
- G. kartasapoetra dan Rience Indraningsih, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, Amino Bandung cet 1, 1982
- George Ritzer dan Douglas, *Teori sosiologi dari teori sosiologi klasik sampai perkembangan teori social postmodern*, penerjemah: Nurhadi, cet kedua, kereasi wancana, Yogyakarta, 2009,
- Ishaq, *Pengantar Hukum Indonesia*. Rajawali Pers, Depok, 2017
- Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*. Djambatan, Jakarta, 2003.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010.
- Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007.

- Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003
- Muhammad Azhar, *Buku Ajar Hukum ketenagakerjaan*. Semarang, 2015
- Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Pradya Paramita, Jakarta, 2003.
- Muhammad Ali, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia Modren Jakarta*, Pustaka Amani, Jakarta, 1997
- Philpus M Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 1983.
- P. Naainggolan, *Hukum Perburuhan*, FH USU Medan, Januari 1989
- Rachmad Trijo, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Papas Sinar Siniati, Jakarta, 2014.
- R. Soekanto, *Hukum Dagang Indonesia, Jilid I (bagian pertama)*, Dian Rakyat, 1983.
- Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, 2006,
- Soerjono Soekanto, *Metode Penelitian Hukum Normatif*. Rajawali Pers, Jakarta, 2014.
- Sendjun w. manullung, *Pokok-poko Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Rineka Copta, Jakarta

Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga kerja Indonesia, pendekatan administrative dan Operasional*, Bumi Aksara, Jakarta, 2003

Suma'mur, *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*, Gunung Agung, Jakarta, 1985

Yustisia Tim Visi, *Hak Dan Kewajiban Pekerja Kontrak*. Visimedia, Jakarta, 2016.

W.j.S.Poeradarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, PN Balai Pustaka, Jakarta, 1985

Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum erburuhan.*: Raja Wali Pers, Jakarta, 2014.

Zainal Asikin dan Amarudin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003.

Zainal Asikin, Dkk, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993.

2. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar 1945.

Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang No. 24. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

Peraturan Pemerintah No.8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Jamsostek.

3. Jurnal

Abdul Ahad Riki,dkk, *Tinjauan Hukum Terhadap Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Harian Lepas (Studi pada Cv. Driwijaya Bhakti Rayok Kabupaten Penajam Pasar Utara)*, Jurnal Braja.Vol.3,No 2,Fakultas Hukum Universitas Mulawarman, Samarinda.2014.

Disusun Oleh Devisi Kampanye dan Pembela Kelompok Pelita Sejahtera Kebebasan Berserikat di Indonesia,Medan: Kelompok Pelita Sejahtera,2006,

Kahfi dan Ashabul, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja. jurisprudentie*, 2006.

Lidia Febrianti,*Pelaksanaan pengupahan pekerja menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003*, UIR Law Review,1(1).2017

Zulkarnaen Ahmad Husaein., *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial*. Pjih. 2016.

4. Internet

<https://id.wikipedia.org/wiki/Bank#Pengertian> diakses pada 2 Desember 2020, from wikipedia:

<http://www.artika.com>.2 Desember 2020

<http://employers.glints.id/resources/uu-ketenagakerjaan-tentang-merumahkan-pekerja>



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau