

ABSTRAK

Hubungan kerja adalah hubungan yang terjalin diantara para pihak yang bersangkutan yaitu pengusaha dan pekerja, didalamnya berisi perjanjian yang memuat hak dan kewajiban untuk saling mengikat mengikat diri. Perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu suatu perjanjian yang dibuat berdasarkan kesepakatan dua belah pihak yang berisi syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak termasuk upah dan lain-lain. Perjanjian kerja merupakan salah satu bentuk perlindungan dan kepastian hukum bagi pekerja sebab pengusaha tidak lagi memperlakukan pekerja secara sewenang-wenang.

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum empiris. Adapun pendekatan yang dilakukan menggunakan metode pendekatan kualitatif yang menghasilkan data deskriptif analisis. Teknik pengumpulan data meliputi wawancara, dokumentasi dan studi kepustakaan. Metode analisis data dilakukan dengan analisis deskriptif.

Hasil penelitian ini menunjukkan dalam pelaksanaan pemenuhan pengupahan di PT. Timbul Persada terdapat 2 (dua) perbedaan bahwa pengupahan bagi pekerja tetap sudah terpenuhi sedangkan pekerja harian lepas belum terpenuhi sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten Tuban. Upah yang belum terpenuhi yaitu upah pokok sesuai UMK, upah berhalangan hadir, upah berhalangan hadir karena ada kegiatan lain diluar pekerjaan dan upah melaksanakan waktu istirahat kerja. Upaya hukum yang dilakukan pekerja di PT. Timbul Persada yaitu sesuai dengan Pasal 6 dan 7 Undang Nomor 13 Tahun 2003 dilakukan dengan cara Bipartit yaitu dilakukan dengan perundingan antara pekerja dan pengusaha yang diwakili oleh mandor untuk menyelesaikan masalah perselisihan berdasarkan mufakat untuk mencapai sebuah kesepakatan.

Kata kunci: hubungan kerja, perjanjian kerja, dan upaya hukum

ABSTRACT

Employment relationship is a relationship that exists between the parties concerned, namely employers and workers, in which it contains an agreement containing rights and obligations to bind themselves to each other. A work agreement according to Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, namely an agreement made based on the agreement of two parties which contains terms of work, rights and obligations of the parties including wages and others. Work agreements are a form of protection and legal certainty for workers because employers no longer treat workers arbitrarily.

The research method used is empirical legal research. As for the approach taken using a qualitative approach method that produces descriptive data analysis. Data collection techniques include interviews, documentation and literature studies. The method of data analysis is done by descriptive analysis.

The results of this study indicate that in implementing the fulfillment of wages at PT. Arise Persada there are 2 (two) differences that the wages for permanent workers have been met while casual daily workers have not been fulfilled in accordance with the Tuban District Minimum Wage. Unfulfilled wages, namely basic wages according to the UMK, wages unable to attend, wages unable to attend because there are other activities outside of work and wages for carrying out work breaks. Legal efforts made by workers at PT. Timbul Persada, namely in accordance with Articles 6 and 7 of Law Number 13 of 2003 is carried out in a bipartite manner, namely carried out by negotiations between workers and employers represented by the foreman to resolve disputes based on consensus to reach an agreement.

Keywords: employment relationship, employment agreement, and legal remedies

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan	6
1.4 Kegunaan.....	6
1.5 Keaslian.....	7
1.6 Metode Penelitian.....	8
1.6.1 Jenis Penelitian	9
1.6.2 Pendekatan Peneliti	9
1.6.3 Lokasi Penelitian	9
1.6.4 Sumber Data	10
1.6.5 Teknik Pengumpulan Data Penelitian	11
1.6.6 Analisis Data Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PERJANJIAN KERJA, HAK-HAK PEKERJA DAN	
UPAYA HUKUM.....	13
2.1 PERJANJIAN KERJA	13
2.1.1 Pengertian Perjanjian Kerja.....	13
2.1.2 Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja	15
2.1.3 Jenis Perjanjian Kerja	20
2.1.4 Unsur-Unsur Perjanjian Kerja	21

2.1.5	Syarat Sah Perjanjian Kerja.....	22
2.1.6	Berdasarkan Status Perjanjian Kerja	25
2.1.7	Berakhirnya Perjanjian Kerja	26
2.2	Hak-Hak Para Pekerja	27
2.2.1	Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Atas Pemenuhan Hak-Hak Pekerja	27
2.2.2	Hak Atas Pengupahan	33
2.3	UPAYA HUKUM.....	38
2.3.1	Pengertian Upaya Hukum	38
2.3.2	Macam-Macam Upaya Hukum	38
BAB III PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA ATAS PEMENUHAN HAK-HAK PEKERJA DI PT. TIMBUL PERSADA TUBAN.....		
3.1	Gambaran Lokasi Penelitian	43
3.1.1	Gambaran Lokasi	43
3.1.2	Bidang Produksi	44
3.1.3	Ketenagakerjaan	45
3.2	Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Di PT. Timbul Persada.....	48
3.2.1	Hubungan kerja, Perjanjian Kerja PT. Timbul Persada	48
3.2.2	Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Di PT. Timbul Persada.....	54
3.2.3	PT. Timbul Persada	57
3.2.4	Sistem Pengupahan.....	62
3.2.5	Struktur Skala Upah	64
3.2.6	Pemenuhan Hak-Hak Yang Diperoleh Pekerja	66
3.3	Upaya Hukum Yang Dilakukan Oleh Pekerja	71
BAB IV PENUTUP		
4.1	KESIMPULAN	82
4.2	SARAN	83
DAFTAR PUSTAKA.....		
LAMPIRAN DOKUMENTASI SELAMA PENELITIAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Pekerjaan Masyarakat Desa Kesamben	7
Tabel 2 Jumlah Pekerja	46
Tabel 3 Golongan/Status Pekerja	47

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: wawancara dengan bapak Ferdi (HRD di PT. Timbul Persada dan Pekerja tetap).....	87
Lampiran 2: wawancara dengan pekerja perempuan di PT. Timbul Persada	87
Lampiran 3: wawancara dengan admin di PT. Timbul Persada.....	87
Lampiran 4: Wawancara dengan Ibu Sri Rahayu kepala dinas tenaga kerja dan transmigrasi	88
Lampiran 5: keadaan di lokasi PT. Timbul Persada	88