

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring berkembangnya kehidupan manusia saat ini, hukum selalu melekat pada kehidupan manusia sebagai individu ataupun masyarakat. Dengan berbagai peran hukum, hukum berfungsi menertibkan dan mengatur segala pergaulan dalam masyarakat serta menyelesaikan masalah-masalah yang timbul dalam kehidupan social.¹ Permasalahan yang sering terjadi salah satunya adalah mengenai permasalahan dalam hukum ketenagakerjaan. Hukum ketenagakerjaan yakni hukum yang mengatur tentang ketenagakerjaan.²

Didalam dunia kerja pasti ada yang namanya hubungan pemberi kerja dan penerima kerja atau yang sering dikenal dengan istilah pekerja. Adanya pemberi kerja dan penerima kerja sebelum menjalin kerjasama pasti melakukan perjanjian kerja diantara pihak-pihak tersebut. Perjanjian mempunyai beberapa pengertian, Undang–Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Angka 14 memberikan pengertian yakni : “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”.³

Pengertian pekerja tersebut memiliki makna yang cukup luas yakni dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum atau lainnya dengan menerima upah atau imblan dalam bentuk

¹ Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia, 2013. Hlm 36.

² Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Era Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009. Hlm 2.

³ Undang –Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 14

apapun.⁴ Ada banyak definisi tentang pekerja, baik yang disampaikan oleh para ahli maupun oleh pemerintah yang dituangkan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan. Pengertian pekerja berbeda dengan pengertian tenaga kerja sebagaimana yang terdapat di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Dalam Pasal 1 Angka 2 menentukan bahwa Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan, dalam Pasal 1 Angka 3 menentukan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dalam menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan demikian dapat diartikan bahwa pekerja adalah setiap orang yang melakukan pekerjaan dan mendapatkan upah atau imbalan lain. Pekerjaan secara umum di definisikan sebagai sebuah kegiatan aktif yang dilakukan oleh manusia. Istilah pekerjaan digunakan untuk suatu tugas atau kerja yang menghasilkan sebuah karya yang bernilai imbalan dalam bentuk uang atau bentuk lainnya.

Proses timbal balik yang dilakukan oleh pemberi kerja dan penerima kerja tersebut telah melakukan hubungan kerja dan menyepakati perjanjian kerja yang disepakati oleh kedua belah pihak. Pada undang-undang No 13 tahun 2003 BAB IX di Pasal 56 ayat (1) dijelaskan “perjanjian kerja di buat untuk waktu tertentu dan waktu tidak tertentu”.⁵

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur di dalam

⁴ Santri Dian Kusuma, *Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Karena Kesalahan Berat*, Purwokerto: Jurnal Studi Hukum, 2012, Hlm. 23.

⁵ Undang-undang No 13 Tahun 2003 Pasal 56 ayat (1)

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

Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Peraturan perundang-undangan yang terkait dengan perlindungan bagi pekerja Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pelaksana dari perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, pekerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan pekerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas pekerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Bentuk perlindungan pekerja di Indonesia yang wajib dilaksanakan oleh setiap pengusaha atau perusahaan yang mempekerjakan orang untuk bekerja pada perusahaan tersebut harus sangat diperhatikan, yaitu mengenai pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan di maksud diselenggarakan dalam bentuk jaminan sosial pekerja yang bersifat umum untuk dilaksanakan atau bersifat dasar, dengan

berasaskan usaha bersama, kekeluargaan dan kegotongroyongan sebagaimana yang tercantum dalam jiwa dan semangat Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945. Sehingga dapat menjamin hak dan kewajiban pekerja yang sering kali menjadi permasalahan, contohnya dalam suatu perusahaan yang mempunyai karyawan wajib dipenuhi segala hak karyawan salah satunya yakni memenuhi upah pekerja-pekerjanya. Upah adalah uang yang di bayarkan oleh pemberi kerja kepada penerima kerja atas hasil kerjanya.

Salah satu perusahaan besar di Indonesia yang mengalami pailit sehingga tidak tepenuhinya hak-hak karyawan yakni PT Sariwangi Agricultural Estate Agency yakni perusahaan pengolahan teh ternama dan cukup tua di Indonesia. Pada awalnya PT Sariwangi AEA didirikan pada tahun 1962, awalnya beroperasi di bidang perdagangan teh dan kemudian menjadi produsen teh kemasan produk. Perusahaan ini diputus pailit oleh Pengadilan Niaga Jakarta Pusat pada hari rabu 17 Oktober 2018.⁶ Berdasarkan Pasal 165 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan:

“Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan pailit, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang

⁶ Bogor.tribunnews.com, Dilihat Kamis, 18 Oktober 2018

Ketenagakerjaan”. Proses pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena perusahaan mengalami pailit merupakan proses pemutusan hubungan kerja yang diperbolehkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, tetapi terkait dengan hak-hak pekerja/buruh tetap harus dipenuhi sesuai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan diatas, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pemenuhan hak-hak pekerja selama proses pemutusan hubungan kerja di PT. Sariwangi Agricultural Estate Agency?
2. Apakah upaya hukum yang dilakukan pekerja atas tidak dipenuhinya hak-hak pekerja tidak?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian disusun berdasarkan rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Untuk memperoleh kejelasan mengenai pelaksanaan pemenuhan hak-hak perkerja atas pemutusan hubungan kerja yang telah terjadi di PT. Sariwangi Agricultural Estate Agency.
2. Untuk memperoleh kejelasan mengenai upaya hukum bagi pekerja yang telah menerima pemutusan hubungan kerja di PT. Sariwangi Agricultural Estate Agency.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini secara garis besar diharapkan dapat memberikan kegunaan baik secara teoritis maupun praktis :

1. Secara teoritis penelitian ini diharapkan mampu :
 - a. Memberikan kontribusi dan pengembangan wacana dalam materi Hukum Ketenagakerjaan khususnya tentang pelaksanaan pemenuhan hak-hak pekerja yang belum terpenuhi hingga terjadinya pemutusan hubungan kerja.
 - b. Memberikan kontribusi dan pengembangan wacana khususnya tentang kejelasan perlindungan hukum bagi pekerja dan hak-haknya.
2. Secara praktis diharapkan penelitian ini mampu :
 - a. Dapat memberikan acuan bagi peneliti selanjutnya untuk menitikberatkan pada kejelasan perlindungan hukum bagi pekerja yang telah dilakukannya pemutusan hubungan kerja tetapi belum mendapatkan hak-haknya yang belum terpenuhi sebelum perusahaan pailit hingga telah diputus pailit oleh pengadilan niaga.
 - b. Dapat memberi kejelasan solusi bagi para pekerja yang menginginkan haknya untuk terpenuhi atas kontribusi kerjanya selama masih berkerja di Sariwangi Agricultural Estate Agency.

1.5 Keaslian

Sebelum penelitian ini dilanjutkan, terlebih dahulu melakukan perbandingan pada penelitian-penelitian terdahulu untuk mendapatkan gambaran secara umum pada topik yang dibahas. Penelusuran penelitian terdahulu dilakukan dan memperoleh hasil yang diuraikan pada Tabel 1.1

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

NO	NAMA	JUDUL PENELITIAN	RUMUSAN PERMASALAHAN
1.	Moh . Khairul Anami Universitas Trunojoyo Madura 18	Perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas di CV. Arloji pamekasan	1. Bagaimana pemenuhan hak-hak bagi para pekerja harian lepas di CV. Arloji? 2. Bagaimana upaya hukum yang di lakukan oleh pekerja harian lepas di CV arloji pamekasan atas tidak terpenuhinya hak-hak pekrja?
2.	Della Septiana Amin Universitas Trunojoyo Madura 2014	Perlindungan pekerja/buruh terhadap tindakan pemutusan hubungan kerja atas tutupnya perusahaan di UD. Barokah Pamekasan	1. Bagaimana pemenuhan hak pekerja/buruh bagi perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja atas tutupnya perusahaan di UD. Barokah pamekasan? 2. Bagaimana upaya hukum pekerja/buruh akibat PHK di UD. Barokah pamekasan?

Berdasarkan tabel diatas penelitian pertama lebih ditekankan pada perlindungan hukum pada para pekerja atas tidak terpenuhinya hak-hak pekerja harian lepas di CV arloji pamekasan. kemudian pada penelitian yang kedua yakni meneliti tentang hak-hak yang harus di penuhi setelah perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja di UD. Barokah di pamekasan. Adapun penelitian ini menekankan pada perlindungan hukum bagi pekerja yang belum mendapatkan haknya hingga persahaan mengalaim pailit.

1.6 Metode Penelitian

Metode merupakan cara yang tepat untuk melakukan sesuatu, sedangkan penelitian merupakan suatu kegiatan untuk mencari, mencatat, merumuskan dan menganalisis sampai menyusun laporan. Penelitian (*research*) berarti pencarian kembali, pencarian yang dimaksud dalam buku ini adalah pencarian terhadap pengetahuan yang benar (ilmiah), karena hasil dari pencarian ini akan dipakai untuk menjawab permasalahan tertentu.⁷

1.6.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang hendak digunakan adalah penelitian hukum empiris. Pangkal tolak penelitian ilmu hukum empiris adalah fenomena hukum masyarakat, atau fakta hukum yang ada di masyarakat.⁸ Penelitian ilmu hukum empiris menekankan pada segi observasinya. Hal ini berkaitan dengan hal objektif dan empiris dari ilmu pengetahuan itu sendiri, termasuk ilmu hukum empiris yang berupaya untuk mengamati fakta-fakta hukum yang berlaku di masyarakat, dimana hal ini mengaruskan pengetahuan untuk diamati dan dibuktikan secara terbuka.⁹ Dalam artian penelitian ini diharapkan dapat menggambarkan secara jelas, sistematis, terperinci dan menyeluruh mengenai fakta-fakta Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja dalam Menjalankan Perusahaan (Studi Pada PT. Sariwangi Agricultural Estate Agency).

⁷ Amiruddin dan Zainal Askin, 2004, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, hal 19.

⁸ Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Bandung: Mandar Maju, 2008, Hlm 124

⁹ *Ibid*, Hlm. 125.

1.6.2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan untuk penulisan ini adalah menggunakan pendekatan fakta. Menurut T.M.Radhie, penelitian dalam ilmu hukum adalah keseluruhan aktifitas berdasarkan disiplin ilmiah untuk mengumpulkan , mengklarifikasi, menganalisis dan menginterpretasi fakta serta hubungan di lapangan hukum dan di lapangan lain-lain yang relevan bagi kehidupan hukum, dan berdasarkan pengetahuan yang di peroleh dapat di kembangkan prinsip-prinsip ilmu pengetahuan dan cara-cara ilmiah untuk menanggapi berbagai fakta dan hubungan tersebut.¹⁰

Dalam penelitian ini akan mengangkat fakta mengenai pelaksanaan proses pemutusan hubungan kerja dan proses pemenuhan hak-hak pekerja yang belum terpenuhi.

1.6.3. Lokasi Penelitian & Informan kunci

Lokasi penelitian dilakukan di PT. Sariwangi Agricultural Estate Agency yang beralamatkan di Desa Wanaherang, Cicadas, Kecamatan Gunungputri Kabupaten Bogor. Adapun alasan memilih lokasi tersebut yakni permasalahan yang telah terjadi di PT. Sariwangi Agricultural Estate Agency yang mengalami pailit sehingga tidak terpenuhi hak-hak para pekerja. Informan kunci dibutuhkan untuk mendapatkan informasi seputar proses pemenuhan hak-hak pekerja di PT sariwangi agricultural estate agency, adapun nama-nama informan yang berhasil diwawancarai yakni; bapak Yadi, bapak budi, bapak ahmad maudi dan bapak

¹⁰ H. Zainudin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, hlm 18.

mustaqim yang notabnya dulu menjadi pekerja/buruh di PT. Sariwangi Agricultural Estate Agency.

1.6.4. Sumber Data

Adapun sumber data yang akan dijadikan acuan dalam penyusunan penelitian ini yakni data primer dan data sekunder sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, baik melalui wawancara, maupun laporan dalam bentuk dokumen tidak resmi yang kemudian diolah.¹¹ Data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari hasil wawancara dengan mantan pekerja di PT. Sariwangi Agricultural Estate Agency.

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari dokumen-dokumen resmi, buku-buku yang berhubungan dengan objek penelitian. Serta peraturan perundang-undangan yang terkait dengan permasalahan perlindungan tenaga kerja, yaitu:

- a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- b. Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.
- c. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh.

¹¹ *Ibid* Hlm. 106.

1.6.5. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini menggunakan 2 tehnik yaitu :

1. Wawancara

Pengumpulan data melalui wawancara dilakukan agar memperoleh data primer yang dibutuhkan dalam penelitian ini yang mana dengan memberikan sejumlah pertanyaan kepada informan di Studi Pada PT. Sariwangi Agricultural Estate Agency. Wawancara dilakukan dengan cara Tanya jawab secara langsung dimana semua pertanyaan disusun secara sistematis, jelas dan terarah sesuai dengan isu hukum yang diangkat dalam penyelesaian ini.¹² . sehingga dapat menjawab rumusan masalah dari penelitian ini.

2. Studi Kepustakaan

Data kepustakaan yang diperoleh dari penelitian kepustakaan yang bersumber dari perundang-undangan, buku, dokumen resmi, publikasi dan hasil penelitian.¹³ Studi kepustakaan dilakukan untuk mengumpulkan data sekunder yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

1.6.6. Analisis Data

Teknis analisis pada dasarnya adalah analisis deskriptif, yang diawali dengan pengelompokan data dan informasi yang sama menurut sub aspek dan selanjutnya melakukan interpretasi untuk memberikan makna terhadap setiap sub aspek dan

¹² Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Bandung: Mandar Maju, 2008, Hlm 167

¹³ Zainudin Ali, *Op. Cit*, Hlm 107

hubungannya satu sama lain. Kemudian setelah itu dilakukan analisis untuk interpretasi keseluruhan aspek untuk memahami makna hubungan antara aspek yang satu dengan aspek yang lainnya dan keseluruhan aspek yang menjadi pokok permasalahan penelitian yang dilakukan secara induktif sehingga memberikan hasil secara utuh.¹⁴ Dari analisis data ini ditarik suatu kesimpulan yang berkaitan dengan perlindungan pekerja atas tindakan pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan yang di pailitkan di PT. Sariwangi Agricultural Estate Agency.

¹⁴ Bahder Johan Nasution, *Op, Cit*, Hlm 174