

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peran pekerja sangat mempengaruhi pada kemajuan perusahaan, kedudukan tenaga kerja sebagai pelaku pembangunan mempunyai peranan dalam peningkatan produktifitas serta kesejahteraan perusahaan harus diberdayakan sehingga satu perusahaan mampu bersaing dalam era global, dalam pembangunan nasional tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dalam tujuan pembangunan.

Menurut Pasal 1 angka (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, “tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik kebutuhan sendiri maupun masyarakat”. Pengertian tenaga kerja menurut ketentuan tersebut meliputi tenaga kerja di dalam maupun di luar hubungan kerja, dengan alat produksi adalah tenaganya sendiri, baik tenaga fisik maupun fikiran

Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha yaitu suatu perjanjian dimana pihak yang satu yaitu buruh mengikatkan diri untuk bekerja menerima upah pada pihak lainnya yaitu pengusaha dan pihak pekerja mengikatkan diri untuk melakukan pekerjaan di bawah pimpinan pengusaha. Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”

Perjanjian kerja pada dasarnya memuat ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja, yaitu hak dan kewajiban tenaga kerja maupun pengusaha/perusahaan yang dilakukan perseorangan, sedangkan apabila ketentuan-ketentuan tersebut merupakan hasil perundingan perusahaan dengan organisasi tenaga kerja maka perjanjian semacam ini disebut dengan perjanjian perburuhan. Namun tidak menutup kemungkinan ketentuan-ketentuan tersebut ditetapkan dalam peraturan perusahaan.

Perjanjian kerja diatur dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja bahwa perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. beberapa unsur penting perjanjian kerja sebagai berikut; Adanya perbuatan hukum/peristiwa hukum berupa perjanjian, adanya subjek atau pelaku yakni pekerja/buruh dan pengusaha/pemberi kerja masing-masing membagi kepentingan, membuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja menurut Imam Supomo adalah “suatu perjanjian, dimana pihak satu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lain (majikan) yang mengikat dirinya untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah”.¹

Perjanjian kerja merupakan awal dimulai suatu hubungan kerja yang dibuat atas pernyataan kesanggupan antara pekerja dengan pengusaha. Di dalam dunia industri perjanjian kerja dibutuhkan untuk mengetahui apa saja kewajiban perusahaan dan pekerja. Pada perjanjian kerja itu juga yang akan menjelaskan apa

¹Lalu Husni. *Pengantar Hukum ketenaga kerjaan Indonesia*. Grafindo Persada Mataram 2003 Hlm 40

saja kewajiban perusahaan dan pekerja yang harus dilaksanakan oleh masing pihak.

Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin “Pemikiran-pemikiran ini merupakan program perlindungan pekerja yang dalam praktek sehari-hari berguna untuk mempertahankan produktifitas dan kestabilan perusahaan”.²

Kesehatan kerja bertujuan untuk meningkatkan kualitas hidup tenaga kerja, sehingga tenaga kerja sebagai pelaku pembangunan dapat merasakan dan menikmati hasil pembangunan. Upaya pelayanan kesehatan kerja dalam suatu bidang usaha memegang peranan penting, dalam hal sumber daya manusia, produktivitas, dan kesejahteraan. Keberhasilan dalam merealisasikan usaha kesehatan kerja akan berdampak positif dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dan pendapatan serta kesejahteraan tenaga kerja. Usaha ini hanya dapat berhasil jika semua pihak dapat ikut terlibat dalam kesadaran yang penuh tanggung jawab. Oleh karena itu, aspek ekonomi dan kesehatan kerja dapat diperhitungkan secara cermat, demi meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

² L. Husni, *Perlindungan Buruh, (Dasar-Dasar Hukum Perburuhan)*, Raja Grafindo Persada, Jakarta 1997, Hlm. 75.

Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin, Pemikiran-pemikiran tersebut merupakan program perlindungan pekerja, yang dalam praktik sehari-hari berguna untuk dapat mempertahankan aktivitas dan kesetabilan perusahaan.³

Pada pelaksanaan perjanjian, para pihak harus melaksanakan apa yang telah dijanjikan di dalam perjanjian tersebut. Kewajiban memenuhi apa yang dijanjikan itu disebut sebagai prestasi, apabila salah satu pihak atau kedua belah pihak tidak melaksanakan kewajibannya sesuai dengan perjanjian yang telah dibuatnya, maka pihak tersebut dapat dikatakan wanprestasi.

Pihak yang tidak melaksanakan kewajibannya sesuai dengan perjanjian dapat dituntut oleh pihak lain yang merasa dirugikan, namun pihak yang dituduh tidak melaksanakan kewajibannya masih bisa memberikan alasan-alasan untuk melakukan pembelaan agar dapat terbebas dari ganti rugi. Tidak dilaksanakannya perjanjian dapat terjadi baik karena disengaja maupun tidak disengaja, pihak yang tidak sengaja dapat terjadi karena memang tidak mampu untuk memenuhi kewajibannya tersebut atau juga terpaksa tidak melakukan kewajiban tersebut.

³L. Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm 97.

Tabel 1
Jumlah tenaga kerja kontrak pada perusahaan
PT. Sinar Sentosa Primatama dari tahun 2018-2020

Tahun	Jumlah Pekerja kontrak
2018	15
2019	20
2020	25

Sumber: PT. Sinar Sentosa Primatama

PT. Sinar Sentosa Primatama merupakan sebuah perusahaan bidang otomotif di Provinsi Jambi, berdiri sudah lebih dari 39 Tahun, beralamat di Jalan Kolonel Abunjani No. 9 Kelurahan Selamat Kecamatan Telanaipura. Merupakan perusahaan yang dalam perjanjian kerja memberikan hak-hak terhadap tenaga kerjanya berupa perlindungan upah, jam kerja, jaminan kesehatan dan keselamatan kerja yang tercantum di dalam perjanjian kerja.

Pekerja dalam melaksanakan pekerjaan di perusahaan wajib mendapatkan haknya berupa upah, karena upah merupakan aspek penting dalam perlindungan pekerja/buruh. Dijelaskan bahwa didalam upah adanya sistem pengupahan, dalam sistem upah menurut lamanya kerja, upah tersebut diperhitungkan dari jumlah waktu yang dipergunakan untuk menyelesaikan suatu tugas, disebut upah harian, upah mingguan, upah bulanan dan upah lembur.

Perlindungan terhadap waktu kerja dan pembayaran upah lembur saat ini juga termasuk dalam perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang kurang diperhatikan, banyaknya perusahaan yang menetapkan jam kerja tanpa melihat aturan yang sudah ditetapkan oleh Pasal 77 Undang-Undang Nomor 11 Tahun

2020 tentang cipta kerja, tenaga kerja yang bekerja diluar jam kerja yang sudah ditentukan harusnya mendapat upah lembur, namun kenyataannya masih ada tenaga kerja yang bekerja diluar jam kerjanya namun tidak dihitung.

Lingkup perlindungan terhadap pekerja / buruh menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, antara lain secara garis besar meliputi:

1. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, jaminan sosial tenaga kerja;
2. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;
3. Perlindungan hukum untuk membentuk dan menjadi anggota serikat; Pekerja/ serikat buruh;
4. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja / buruh untuk berunding; dengan pengusaha;

Perlindungan Upah Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Upah memegang peranan yang sangat penting dan merupakan ciri khas dari suatu hubungan kerja bahkan dikatakan upah merupakan tujuan utama dari seorang pekerja yang melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain. Karena itulah pemerintah turut serta dalam menangani masalah pengupahan ini melalui berbagai kebijakan yang dituangkan dalam Peraturan Perundang-undangan.

Setiap tenaga kerja berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang layak, pemerintah menetapkan perlindungan dengan pengupahan bagi pekerja. Perwujudan penghasilan yang layak dilakukan pemerintah melalui penetapan upah minimum atas dasar kebutuhan yang layak. Pengaturan pengupahan ditetapkan atas dasar kesepakatan antara pengusaha dan pekerja.

Pengupahan termasuk salah satu aspek yang paling penting dalam perlindungan pekerja atau buruh. Hal ini secara tegas, dijelaskan dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Menurut Pasal 1 angka 30 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang dimaksud dengan upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER01/MEN/1999 jo. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-226/MEN/2000 jangkauan wilayah berlakunya upah minimum meliputi : Upah minimum Provinsi (UMP) berlakunya diseluruh kabupaten atau kota dalam 1 (satu) wilayah propinsi; Upah minimum kabupaten atau kota (UMK) berlaku dalam 1 (satu) wilayah kabupaten atau kota. Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu bentuk perlindungan yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya terhadap berbagai resiko yang dialami tenagakerja. Jumlah angkatan kerja di Indonesia sangat besar, yaitu sekitar 100 juta orang akan terus tumbuh lebih dari 2 (dua) persen pertahun.

Bentuk Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga kerja sekarang diwujudkan dalam Undang-Undang Nomor : 40 tahun 2004 tentang Sistim Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang Nomor : 24 tahun 2011 tentang BPJS , yang terdiri

dari BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Jadi Sekarang Bentuk perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan dalam masa sekarang ini diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) dan BPJS sekarang ini meliputi BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan yang merupakan kelanjutan dari Jaminan Sosial Tenaga kerja yang dahulunya dilaksanakan oleh PT. Jamsostek . Yang dimaksud dengan Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk Pemberian Jaminan kesehatan dan juga santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.

Kesehatan dan Keselamatan Kerja Dalam Pasal 86 ayat (1) huruf (a) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang kesehatan kerja merupakan salah satu hak pekerja atau buruh untuk itu pengusaha wajib melaksanakan secara sistematis dan terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Upaya kesehatan kerja bertujuan untuk melindungi pekerja atau buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya ditempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi. Dengan demikian tujuan kesehatan kerja adalah : Melindungi pekerja dari resiko kecelakaan kerja; Meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh; Agar pekerja atau buruh dan orang-orang disekitarnya terjamin kesehatannya; Menjamin agar produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan berdaya guna. Berkaitan dengan kesehatan kerja maka setiap pengusaha wajib

melaksanakan ketentuan-ketentuan sbb : Waktu Kerja Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang meliputi : a.7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu ; atau b.8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Selebihnya dari Waktu kerja itu dimungkinkan utk kerja lembur. Maksimal 3 jam dalam 1 hari maka untuk itu pengusaha wajib Membayar upah lembur sesuai ketentuan Menaker No.102 tahun 2004.

Waktu Istirahat Pengusaha juga wajib memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja atau buruh : ⁴

- a. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
- b. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
- c. Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja atau buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (duabelas) bulan secara terus menerus;
- d. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja atau buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan yang dengan ketentuan pekerja atau buruh tersebut tidak berhak lagi

⁴ *ibid*

atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.

Kesehatan kerja ini merupakan cara agar buruh melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan dan tidak hanya ditujukan terhadap pengusaha yang hendak mengeksploitasi pekerja/buruh, tetapi juga ditujukan terhadap pihak pekerja/ buruh itu sendiri.

Sebenarnya jika dilihat dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang cipta kerja sudah ada perlindungan yang diberikan terhadap pekerja/buruh, termasuk mereka yang bekerja dengan sistem kontrak atau perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Hanya saja dalam penerapannya tidak semua yang dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang ada, terutama yang terkait dengan ketenagakerjaan.

Berkaitan dengan permasalahan tersebut akhirnya penulis terpacu dan merasa penting untuk melakukan penelitian tentang bagaimana perlindungan kerja terhadap tenaga kerja pada PT. Sinar sentosa Primatama Maka dari itu penulis ingin mengkaji lebih dalam mengenai permasalahan pelaksanaan perjanjian kerja oleh perusahaan sebagai penelitian dengan judul **“Perlindungan kerja bagi pekerja kontrak pada PT. Sinar Sentosa Primatama Jambi”**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah Pelaksanaan Perlindungan kerja bagi pekerja kontrak pada PT. Sinar Sentosa Primatama Jambi?
2. Kendala apa yang dihadapi dalam pelaksanaan Perlindungan kerja bagi kontrak pada PT. Sinar Sentosa Primatama Jambi?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian
 - a. Untuk mengetahui dan menganalisis Pelaksanaan Perlindungan kerja bagi pekerja kontrak pada PT. Sinar Sentosa Primatama Jambi
 - b. Untuk mengetahui dan menganalisis Kendala apa saja yang dihadapi dalam Perlindungan kerja sistem kontrak pada PT. Sinar Sentosa Primatama Jambi
2. Manfaat penelitian
 - a. Secara akademis, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan penulis khususnya maupun bagi pembaca berkenaan dengan pelaksanaan Perlindungan kerja bagi pekerja kontrak pada PT. Sinar Sentosa Primatama Jambi
 - b. Secara praktis, penelitian ini diharapkan bisa memberi kontribusi pemecahan masalah yang timbul saat ini, berkaitan dengan Perlindungan kerja bagi pekerja kontrak pada PT. Sinar Sentosa Primatama Jambi

D. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dimaksud untuk memberikan penjelasan dari apa yang dibahas dalam penelitian ini. Maka penulis memberikan definisi dari judul skripsi berikut ini:

1. Perlindungan kerja

Pekerja memiliki peran yang penting dalam pembangunan nasional, khususnya pembangunan ekonomi di Indonesia. Maka dari itu, kepada mereka perlu diberikan perlindungan hukum, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan. Menyadari akan pentingnya pekerja bagi

pengusaha, pemerintah, dan masyarakat, maka perlu diupayakan agar pekerja/buruh dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Aspek dasar perlindungan kerja yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang mencakup bagian dari perlindungan kerja. Menurut A.Khakim berpendapat ada 3 jenis perlindungan kerja yaitu:⁵

1. Perlindungan Ekonomis
2. Perlindungan Sosial,
3. Perlindungan Teknis.

Perlindungan ekonomis adalah perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang layak bagi kemanusiaan, termasuk jika tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya. Sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 88 Ayat 1 “Pekerja berhak atas penghidupan yang layak di mana jumlah pendapatan pekerja dari hasil pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja atau buruh dan keluarganya secara wajar, yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua. “Pemberian gaji atau upah yang sesuai dengan nilai yang ditetapkan Undang-Undang tentunya akan menghindarkan tenaga kerja dari stres kerja akibat kekhawatiran akan pemenuhan kebutuhan keluarga dan diri sendiri”.⁶

Perlindungan sosial merupakan perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja. Jaminan kesehatan kerja disini berupa asuransi kesehatan

⁵ Sinaga, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh Dan Pengusaha Dalam Pelaksanaan Outsourcing Di Indonesia*, Jurnal Hukum Dirgantara Vol 5 No 2, 2015.

⁶ A. Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, cetakan Pertama, Edisi III Bandung, Citra Aditya Bakti, 2003, hlm. 23.

berupa jenis produk asuransi yang secara khusus menjamin biaya kesehatan atau perawatan para nasabah asuransi tersebut apabila mereka mengalami gangguan kesehatan atau mengalami kecelakaan. Adapun program yang diterima dalam Jamsostek yaitu JHT (Jaminan Hari Tua), JPK (Jaminan Pemeliharaan Kesehatan), JKK (Jaminan Kecelakaan Kerja), JK (Jaminan Kematian).

2. Perjanjian Kerja

Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Menurut Iman soepomo yang menyatakan bahwa:

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh dengan membayar upah.⁷

3. Pekerja Kontrak

Pekerja kontrak atau dalam UU ketenagakerjaan disebut sebagai **perjanjian kerja waktu tertentu dapat dikontrak maksimal 2 tahun dan dapat diperpanjang 1 kali untuk selama maksimal 1 tahun**. Setelah itu, kontrak hanya dapat diperbarui 1 kali untuk jangka waktu maksimal 2 tahun. Dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan juga menentukan jenis jenis perjanjian kerja, yaitu perjanjian kerja untuk waktu tertentu dan perjanjian kerja untuk

⁷ Yusuf Subkhi, *Perlindungan Tenaga Kerja Alih Daya (Outsourcing) Perspektif Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam*. Malang: UIN Maliki Malang, 2012. hlm 36.

waktu tidak tertentu. Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu yang selalu disebut dengan pekerja kontrak.

Mengenai pekerja kontrak yang diatur dalam pasal 62 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah: “Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja”

E. Landasan Teoretis

1. Teori Perlindungan Hukum

Terkait dengan teori perlindungan hukum, ada beberapa ahli yang menjelaskan bahasan ini, antara lain yaitu Fitzgerald, Satjipto Raharjo, Phillipus M Hadjon dan Lily Rasyidi.

Fitzgerald mengutip istilah teori perlindungan hukum dari Salmond bahwa hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalulintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu dapat dilakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan di lain pihak. Kepentingan hukum adalah mengurus hak dan kepentingan manusia, sehingga hukum memiliki otoritas tertinggi untuk menentukan

kepentingan manusia yang perlu diatur dan dilindungi. Perlindungan hukum harus melihat tahapan yakni perlindungan hukum lahir dari suatu ketentuan hukum dan segala peraturan hukum yang diberikan oleh masyarakat yang pada dasarnya merupakan kesepakatan masyarakat tersebut untuk mengatur hubungan perilaku antara anggota-anggota masyarakat dan antara perseorangan dengan pemerintah yang dianggap mewakili kepentingan masyarakat.

Menurut Phillipus M. Hadjon menyatakan bahwa: Perlindungan hukum bagi rakyat sebagai tindakan pemerintah yang bersifat *preventif* dan *respresif*. Perlindungan Hukum yang *preventif* bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, yang mengarahkan tindakan pemerintah bersikap hati-hati dalam pengambilan keputusan berdasarkan diskresi dan perlindungan yang *represif* bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, termasuk penanganannya di lembaga peradilan.⁸

Sedangkan menurut Lili Rasjidi dan I.B Wisa Putra bahwa “Hukum dapat didifungsikan untuk menghujudkan perlindungan yang sifatnya tidak sekedar adaptif dan fleksibel, melainkan juga predektif dan antipatif”.⁹

Dari uraian para ahli diatas memberikan pemahaman bahwa perlindungan hukum merupakan gambaran dari bekerjanya fungsi hukum untuk mewujudkan tujuan-tujuan hukum, yakni keadilan,

⁸ Satjipto Raharjo, Ilmu Hukum, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, Hlm. 54

⁹ Lili Rasjidi Dan I.B Wisa Putra, *Hukum Sebagai Suatu Sistem*, Remaja Rusdakarya, Bandung, 1993. Hal 118

kemanfaatan dan kepastian hukum. Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum sesuai dengan aturan hukum, baik itu yang bersifat *preventif* maupun dalam bentuk yang bersifat *represif*, baik yang secara tertulis maupun tidak tertulis dalam rangka menegakkan peraturan hukum.

2. Teori Penegakan Hukum

Pengertian penegakan hukum menurut Soerjono Soekanto adalah:

Penegakan hukum adalah kegiatan menyasikan hubungan nilai-nilai yang terjabarkan dalam kaidah-kaidah yang mantap dan mengejawantah dan sikap tindak sebagai rangkaian penjabaran nilai tahap akhir untuk menciptakan, memelihara dan mempertahankan kedamaian pergaulan hidup.¹⁰

Teori ini adalah bahwa efektif atau tidaknya suatu hukum ditentukan oleh 5 faktor, yaitu:

- a. Faktor hukumnya sendiri (undang-undang)
- b. Faktor penegak hukum, yakni pihak-pihak yang membentuk maupun menerapkan hukum
- c. Faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum
- d. Faktor masyarakat, yakni lingkungan dimana hukum tersebut berlaku atau diterapkan
- e. Faktor kebudayaan, yakni sebagai hasil karya, cipta dan rasa yang didasarkan ada karsa manusia di dalam pergaulan hidup¹¹

Hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia.

Agar kepentingan manusia terlindungi, hukum harus dilaksanakan untuk menciptakan, memelihara dan mempertahankan kedamaian

¹⁰Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Rajawali Press, Jakarta, 2004, hlm. 3

¹¹ *Ibid*

pergaulan hidup. Sejalan dengan fungsi hukum tersebut, Sudikmo

Mertokusumo menjelaskan bahwa:

Pelaksanaan hukum dapat berlangsung secara normal, damai, tetapi dapat terjadi juga karena pelanggaran hukum dan harus ditegakkan. Dalam menegakkan hukum ada 3 (tiga) unsur yang selalu harus diperhatikan, yaitu kepastian hukum (*rechtsicherheit*), kemanfaatan (*zweckmassigkeit*) dan keadilan (*gerechtigkeit*).¹²

Pelaksanaan hukum sangat penting dalam kehidupan masyarakat sehari-hari, karena tujuan hukum terletak pada pelaksanaan hukum tersebut. Ketertiban dan ketentraman hanya dapat diwujudkan jika hukum dilaksanakan, dan sebaliknya jika hukum tidak dilaksanakan maka peraturan hukum itu hanya menjadi susunan kata-kata yang tidak bermakna dalam kehidupan masyarakat.

Berkaitan dengan penegakan hukum ini, Barda Nawawi Arief menjelaskan bahwa:

Penegakan hukum adalah suatu usaha untuk menanggulangi kejahatan secara rasional, memenuhi rasa keadilan dan berdaya guna. Dalam rangka menanggulangi kejahatan terhadap berbagai sarana sebagai reaksi yang dapat diberikan kepada pelaku kejahatan, berupa sarana pidana maupun non pidana, yang dapat diintegrasikan satu dengan yang lainnya. Apabila sarana pidana dipanggil untuk menanggulangi kejahatan, berarti akan dilaksanakan politik hukum pidana, yakni mengadakan pemilihan untuk mencapai hasil perundangundangan pidana yang sesuai dengan keadaan dan situasi pada suatu waktu dan untuk masa-masa yang akan datang.¹³

¹²Sudikmo Mertokusumo, *Bab-Bab Tentang Penemuan Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001, hlm. 1.

¹³ Barda Nawawi Arief, *Kebijakan Hukum Pidna*, PT.Citra Aditya Bakti, Bandung, 2002, hlm. 109.

Penegakan hukum dapat menjamin kepastian hukum, ketertiban dan perlindungan hukum pada era modernisasi dan globalisasi saat ini dapat terlaksana, apabila berbagai dimensi kehidupan hukum selalu menjaga keselarasan, keseimbangan dan keserasian antara moralitas sipil yang didasarkan oleh nilai-nilai actual di dalam masyarakat beradab. Sebagai proses kegiatan yang meliputi berbagai pihak termasuk masyarakat dalam rangka pencapaian tujuan adalah keharusan untuk melihat penegakan hukum pidana sebagai suatu sistem peradilan pidana.

3. Teori Kepastian Hukum

Kepastian adalah perihal (keadaan) yang pasti. Hukum secara hakiki harus pasti dan adil. Kepastian hukum merupakan pertanyaan yang hanya bisa dijawab secara normatif bukan sosiologi. Kepastian Hukum secara Normatif adalah ketika suatu peraturan dibuat dan diundangkan secara pasti karena mengatur secara pasti dan Logis.¹⁴

Kepastian Hukum sebagai salah satu tujuan hukum dan dapat dikatakan upaya mewujudkan keadilan. Bentuk nyata dari kepastian hukum adalah pelaksanaan dan penegakan hukum terhadap suatu tindakan tanpa memandang siapa yang melakukan. Adanya kepastian hukum setiap orang dapat memperkirakan apa yang akan terjadi jika melakukan tindakan hukum itu, kepastian sangat diperlukan untuk mewujudkan keadilan. Kepastian salah satu ciri yang tidak dapat dipisahkan dari hukum, terutama untuk norma hukum tertulis. Hukum tanpa nilai kepastian akan kehilangan makna karena tidak dapat di

¹⁴ Cst Kansil, Kamus istilah Hukum, Gramedia Pustaka, Jakarta, 2009, hlm, 385

gunakan sebagai pedoman perilaku bagi setiap orang.

F. Metode Penelitian

1. Tipe penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan tipe penelitian yuridis empiris yakni dilakukan dengan melihat kenyataan yang ada dalam praktek dilapangan dan impikasinya dengan hukum, yaitu perjanjian kerja dan peraturan yang berlaku.

2. Spesifikasi penelitian

Spesifikasi penelitian yang digunakan adalah deskriptif analisis, yaitu penulis melakukan deskripsi terhadap hasil peneletian dengan data lengkap, terhadap data primer dan juga data sekunder yang berhubungan dengan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Sinar Sentosa Primatama Jambi

3. Populasi dan sampel penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari pekerja kontrak yang termasuk di PT. Sinar Sentosa Primatama Jambi berjumlah 25 pekerja. Jumlah sampel itu sebanyak 10 orang pekerja kontrak pada PT. Sinar Sentosa Primatama Jambi dan penarikan sampel dilakukan dengan cara *purposive sampling* “*purposive sampling* yaitu memilih sebagian dari populasi yang dapat mewakili keseluruhan objek penelitian yang dipergunakan, yaitu 5 pekerja kontrak bagian

administrasi dan 5 pekerja kontrak bagian marketing pihak yang dapat memberikan keterangan tentang masalah yang diteliti”¹⁵, terdiri dari:

- a. Informan yaitu Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Jambi
- b. Kepala BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi
- c. Kepala dari PT. Sinar Sentosa Primatama
- d. Responden Pekerja

4. Pengumpulan data

a. Sumber data

a. Data primer

Data yang diperoleh langsung dari suatu penelitian di lapangan untuk mengumpulkan bahan-bahan atau data-data yang bersifat konkrit yang merupakan data primer yang penting dalam mendeskripsikan masalah.

b. Data sekunder

Data yang didapat dari mempelajari yang berkaitan dengan permasalahan yang diangkat penulis. Data sekunder terdiri dari:

- (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- (2) Undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja
- (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- (4) Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di PT. Sinar Sentosa Primatama

¹⁵ Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Cet.2, Mandar Agung, 2008, Hal.123.

b. Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, yaitu penulis telah menyiapkan terlebih dahulu pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan penelitian dan penulisan akan mengajukan pertanyaan kepada 10 orang pekerja PKWT posisi sales marketing dan bagian administrasi PT. Sinar Sentosa Primatama Jambi dan sebagai informan *General Manager* PT. Sinar Sentosa Primatama Jambi untuk mendapatkan keterangan-keterangan melalui tanya jawab dan bertatap muka langsung.

5. Pengolahan data dan analisis data

Setelah data berhasil dikumpulkan, ditabulasi, dianalisis, disimpulkan dan diolah dengan baik, kemudian data dianalisis secara deskriptif kualitatif lalu diuraikan dalam bentuk kalimat yang nantinya dapat memecahkan masalah yang diteliti, kemudian diambil kesimpulan yang relevan dari penelitian itu.

G. Sistematika Penulisan

Adapun penulisan skripsi ini disusun dengan sistematis bab demi bab, dengan tujuan menjelaskan masalah yang ada. Untuk mendapatkan gambaran singkat materi yang akan dibahas dalam skripsi ini, maka dapat dilihat dalam sistematika berikut ini:

BAB I. PENDAHULUAN.

Bab ini yang menguraikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka

konseptual, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.

Bab ini akan menguraikan tentang tinjauan tentang upah, tinjauan tentang jam kerja, tinjauan tentang perlindungan kerja bagi pekerja kontrak pada PT. Sinar Sentosa Primatama Jambi

BAB III. PEMBAHASAN.

Bab ini akan menguraikan mengenai Perlindungan Kerja bagi pekerja kontrak di PT. Sinar Sentosa Primatama Jambi dan Kendala-Kendala yang dihadapi dalam perlindungan kerja bagi pekerja kontrak di PT. Sinar Sentosa Primatama Jambi

BAB IV. PENUTUP.

Bab ini memuat kesimpulan dari apa yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya dan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat

