

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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 maksudnya adalah bekerja dengan atas usaha modal dan tanggung jawab sendiri, sedangkan bekerja dengan orang lain bekerja dengan bergantung pada orang lain yang memberi perintah dan mengutusny¹. Karena itu pekerja harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut.

Menurut Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa pekerja/buruh adalah orang yang berkerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerja guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri atau masyarakat. Sedangkan pemberi kerja adalah perorangan, pengusaha badan hukum atau badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.²

Menurut G. Karta Sapoetra dan R.G Widianingsih dalam hukum Perburuhan bahwa perburuhan adalah sebagian dari hukum yang berlaku (segala Peraturan) yang menjadi dasar dalam mengatur hubungan kerja antaraburuh (pekerja) dengan majikan atau perusahaanya, mengenai tata kehidupannya dan tata bekerja yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut, maka dari itu perlunya ada dasar-dasar hukum yang mengatur dan memberi perlindungan bagi pekerja (buruh) tersebut.³

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

³ Zainal Asikin, dan Wira Pria Suhartana. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Rajawali Pers, 2014, Hlm 1-2

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang di atur dalam pasal “27 ayat (2) Undang-Undang 1945 Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan berkehidupan yang layak bagi kemanusiaan”.⁴ Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar kepentingan sesuai dengan harkat martabat kemanusiaan serta perlakuan tanpa deskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja sekaligus dengan pekerjaan tersebut mereka layak dapat hidup sebagai manusia yang mempunyai hak-hak yang di lindungi oleh hukum.

Menurut Soepomo, perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu:

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendak.
2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan dan kerja.

Menyadari pentingnya peran pekerja disebuah Negara dalam pembangunan nasional, maka negara harus ikut campur tangan dalam membentuk perlindungan hukum terhadap permasalahan-permasalahan perburuhan yang mengikat buruh (pekerja) dan majikan. Dengan adanya hubungan kerja antara buruh dan pengusaha (Majikan) tentu adanya dasar-dasar hukum yang mengikat antara kedua belah antar pekerja (buruh) dengan pengusaha sebelum adanya perjanjian. Bentuk campur tangan pemerintah dalam bidang ini dipertegas dengan lahirnya kebijakan-kebijakan

⁴ Zainal Asikin, dan Wara Pria Suhartana, Op, cit., hlm 265

legislasi maupun politik perburuhan, terutama di bidang perundangan, berikut peraturan pelaksanaannya.

1. Undang-Undang Nomor. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh dan peraturan dibawahnya.
2. Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
3. Peraturan pemerintah No.8 tahun 1981 tentang perlindungan upah
4. Undang-Undang Nomor. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
5. Undang-Undang Nomor. 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK)
6. Undang-Undang Nomor. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
7. Undang-Undang Nomor. 7 tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan.⁵

Serta peraturan yang baru di sahkan yakni Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Semua peraturan perundang-undangan yang di bentuk di maksudkan untuk melindungi pekerja/buruh sebagai pihak yang di tempatkan lemah dari pengusaha, maka dari itu untuk meningkatkan taraf hidup pekerja/buruh dan keluarganya untuk mencegah kemerosotan penghidupan dan daya belinya masyarakat khususnya buruh/pekerja serta melindungi pekerja/buruh dari kehilangan dan berkurangnya penghasilan akibat terjadinya masalah-masalah kecelakaan kerja.⁶

Guna terlaksananya hak-hak pekerja/buruh ada berapa syarat sebagai berikut.

- 1) Adanya pengetahuan dan pemahaman para pekerja/buruh terhadap hak-hak mereka yang telah secara tegas diatur dalam peraturan perundang-undangan
- 2) Hak tersebut di pandang dan dilaksanakan oleh pekerja/buruh sebagai suatu asensial untuk melindungi kepentingan mereka.
- 3) Adanya prosedur hukum yang memadai yang di perlukan guna menuntut agar hak pekerja/buruh tetap dihormati dan dilaksanakan.
- 4) Adanya kecakapan dari dari pekerja/buruh untuk memperjuangkan dan

⁵ Kahfi dan Ashabul. "Perindungan hukum terhadap tenaga kerja". Jurnal Cinta Hukum. Vol. 3 No 61, 2017

⁶ rian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, hlm. 17- 18

mewujudkan haknya

- 5) Adanya sumber daya politik yang memadai yang diperlakukan oleh para pekerja/buruh guna memperjuangkan perwujudan hak mereka.

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

Perjanjian kerja hakikatnya adalah suatu perjanjian di bidang pekerjaan yang di buat antara pekerja/buruh dengan pengusaha secara lisan dan/atau tertulis baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Berikut beberapa peraturan perundang-undangan yang mengatur masalah perjanjian kerja,

1. Undang-Undang Nomor 13 khususnya, Bab IX tentang hubungan kerja
2. KUHPerdara Buku Ketiga, Bab VII A tentang Perjanjian Kerja, juncto UU No.12/1964.tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta,yang mencabut “Regeling van Onslagrecht voor bijpaalde niet Eropese Arbeiders”(Staatblad 1941 No. 396) dan peraturan-peraturan lain mengenai pemutusan hubungan kerja seperti tertuang di dalam KUHPerdara Pasal 1601 sampai dengan Pasal 1603 Oud (lama) dan Pasal 1601 sampai dengan Pasal 1603,yang bertentangan dengan ketentuan-ketentuan tersebut dalam UU No. 12/1964.UU No.12/1964 telah dicabut oleh UU No. 2/2004, namun semua peraturan perundang-undangan yang merupakan peraturan pelaksanaan dari UU No. 12/1964 dinyatakan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan UU No. 2/2004 (Pasal 125 ayat 2 UU No.2/2004).
3. Permenaker No.Per-06/MEN/1985,tanggal 12 September tahun 1985

tentang Perlindungan Pekerja Harian Lepas.

4. Permenaker No.Per-02/MEN/1993 tanggal 15 Februari 1993 tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu.
5. Permenaker No. Per-05/MEN/1995 tanggal 12 Oktober 1995 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada Perusahaan Pertambangan Minyak dan Gas Bumi.
6. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja R.I No. SE-10/M/BW/1995 tanggal 2 November 1995 tentang Petunjuk Pelaksanaan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.PER-05/MEN/1995 tanggal 2 Oktober 1995 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada Perusahaan Pertambangan Minyak dan Gas Bumi.⁷

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”⁸

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 (*loon*)
- d. Adanya suatu jangka waktu tertentu (*tijid*)

Kemudian menanggapi adanya perjanjian kerja tentu pula adanya syarat-syarat sahnya suatu perjanjian tersebut, yang mana berdasarkan ketentuan Pasal 51 ayat (1) dan (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 perjanjian di buat secara tertulis

⁷ Koesparmono Irsan, Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja*, Jakarta: Erlangga, 2016, hlm.

⁸ Zainal Asikin, dan Wira Pria Suhartana, *Op. cit.*, hlm. 68

maupun lisan, yang mana perjanjian yang tertulis di laksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan No.13 Tahun 2003 Syarat-syarat perjanjian kerja yang di bagi menjadi dua bagian yaitu, syarat secara materil dan formil.⁹

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
- 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 usur:

- 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

⁹Asri Wijyantii, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* Jakarta: Sinar Grafika, 2017, hlm. 42-43

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 pertikaian yang besar antara pekerja dan perusahaan.¹⁰

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.

Namun pada dewasa ini masih banyak di temukan problematika ketenagakerjaan atau perburuhan yang tidak pernah habisnya untuk di bahas, mulai dari perlindungan sosial, perlindungan ekonomi, perlindungan teknis, kesejahteraan, pembinaan, 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 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

¹⁰ *Ibid*, hlm 49

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 ini seringkali ditemukan banyak pekerja yang tidak mendapatkan hak-hak mereka, sebagaimana diisyaratkan oleh “Undang-Undang Nomor. 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 sosial, waktu kerja, istirahat (cuti), dan sebagainya.¹¹

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.¹² 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:¹³

- a. Pengupahan
- b. Jaminan sosial

hlm. 25 ¹¹ Lalu Husni , *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* Jakarta: PT.Raja Grafindo Persad, 2007,

¹² Zainal Asikin, dan Wira Pria Suhartana, *Op. cit.*, hlm. 68

¹³ Zainal Asikin, dan Wira Pria Suhartana, *Op. cit.*, hlm. 201-202

- c. Prilaku penugasan yang tidak sesuai dengan bati pekerja
- d. Daya kerja yang di rasakan kurang sesuai dengna pekerjaan yang di pikul
- e. Adanya masalah pribadi

Kemudian secara yuridis dalam hukum perburuhan kedudukan pengusaha dan pekerja adalah sama dan sederajat, namun, secara sosiologis pada sesuatu kondisi tertentu kedudukan anantara 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 (PKWTT) dan tenaga kerja tidak tetap (PKWT), 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. Pekerja yang bersifat musiman; atau
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan.

Kemudian dapat kita simpulkan yang merujuk pada aturan 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. Tayang Sari berdiri sejak Tahun 2013, Perusahaan Tersebut Bergerak di Bidang kontraktor, developer yakni menyediakan rumah siap huni untuk masyarakat. Prumahan ini menawarkan rumah dengan type 36/108 M². Lokasi perumahan ini berada di Kabupaten Muaro Jambi Jambi Luar Kota (Mendalo) tepatnya 300 meter dari depan kampus UIN Sultan Thaha Jambi dengan luas lahan 2 hektar dan akan dapat membangun 300 unit rumah hunian subsidi. wilayah Pemasaran perumahan ini berada di provinsi jambi, untuk menunjang berjalannya aktivitas usaha, Perusahaan ini mempekerjakan pekerja kurang lebih sekitar 9 orang yang terdiri dari pekerja laki-laki dan perempuan.

Dalam proses pelaksanaan perlindungan hukum di perusahaan PT. Tayang Sari sebenarnya telah mengikuti peraturan yang telah ditetapkan sesuai Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 namun masih ada beberapa hak pekerja yang belum terpenuhi sepenuhnya yakni beberapa pekerja tidak mendapatkan hak jaminan sosial berupa BPJS ketenagakerjaan dan perlindungan Teknis serta upah yang di berikan perusahaan kepada beberapa pekerja nominalnya dibawah Upah Minimum Kabupaten Muaro Jambi sebagaimana yang telah diatur dalam keputusan Gubernur Jambi Nomor 1069/ KEP. GUB/ DISNAKERTRANS 3.3/2022 Tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten Muaro Jambi Tahun 2023 yakni sebesar Rp 2.749.293.

Adanya penemuan permasalahan hak pekerja yang belum terpenuhi di perusahaan PT. Tayang Sari muaro jambi berdasarkan pra penelitian yang di lakukan, maka atas dasar permasalahan tersebut, . Maka dari itu penulis tertarik untuk mengangkat sebuah judul penelitian mengenai “ *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Di PT. Tayang Sari Muaro Jambi*“

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan Permasalahan diatas, Penulis merumuskan Masalah Sebagai Berikut:

1. Bagaimana Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja di PT. Tayang Sari Muaro Jambi.
2. Faktor apa saja yang mempengaruhi pemenuhan hak pekerja PT, Tayang sari Muaro Jambi.

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk memahami dan menganalisis Perlindungan Hak Pekerja yang di terapkan di PT. Tayang Sari Muaro Jambi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi perusahaan PT. Tayang Sari Muaro Jambi tidak bisa memenuhi hak pekerjanya.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan permasalahan-permasalahan di atas penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah dan mengetahui bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum terhadap Hak pekerja/buruh pada perusahaan PT. Tayang Sari Muaro Jambi. Serta menambah pemahaman kepada pekerja dalam bentuk perlindungan hukum terhadap Hak mereka yang di berikan oleh perusahaan.

2. Secara Praktis

Bagi lembaga hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan acuan atau bahan data dalam menjalankan perusahaan dalam menjamin dan memenuhi hak-hak pekerja/buruh. Serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dan pengetahuan serta dapat dijadikan tambahan bacaan ilmiah kepustakaan dalam rangkameningkatakan ilmu pengetahuan.

E. Kerangka Konseptual

Secara konseptual, beberapa pengertian terhadap judul penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah suatu bentuk perlindungan dari pada peraturan-peraturan di mana tiap-tiap orang yang bermasyarakat hendaknya wajib mentaatinya, bagi pelanggaran terhadap sanksi.¹⁴ Perlindungan ini dilaksanakan selama dan sesudah masa kerja. Oleh karena itu perlu kiranya suatu sarana perlindungan dan kepastian hukum, terutama bagi mereka yang sedang mencari pekerjaan atau sedang melaksanakan hubungan kerja, maupun setelah berakhirnya hubungan kerja.

Menurut Setiono dalam bukunya yang berjudul *Supremasi Hukum* menyatakan bahwa, “Perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia”.¹⁵

2. Hak Pekerja

Pengertian Hak adalah suatu bentuk kebebasan untuk berbuat sesuatu menurut hukum. Sedangkan hak pekerja telah dijelaskan dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yaitu: “Hak dasar untuk memperoleh upah yang layak. Hak untuk mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang sama dari perusahaan tanpa diskriminasi. Hak untuk mendapatkan pelatihan kerja untuk meningkatkan dan mengembangkankompetensi kerja.

3. PT. Tayang Sari

¹⁴ Yan Pramadya Puspa, *Kamus Hukum*, (Semarang: Aneka Ilmu, 1977), hlm.439

¹⁵ Setiono, *Supremasi Hukum*, UNS, Surakarta, 2004, hal. 3

PT. Tayang Sari adalah Perusahaan Bergerak di Bidang kontraktor, developer yakni menyediakan rumah siap huni untuk masyarakat yang berdiri sejak tahun 2013. Perusahaan ini menawarkan rumah dengan type 36/108 M². Lokasi perumahan ini berada di Kabupaten Muaro Jambi Jambi Luar Kota (Mendalo) tepantya 300 meter dari depan kampus UIN Sultan Thaha Jambi dengan luas lahan 2 hektar dan akan dapat membangun 300 unit rumah hunian subsidi. wilayah Pemasaran perumahan ini berada di provinsi jambi, pekerja yang bekerja di perusahaan PT. Tayang sari berjumlah 9 orang.

Berdasarkan beberapa pengertian konsep di atas dapat dikemukakan bahwa pengertian dari perlindungan hukum terhadap Hak pekerja di PT. Tayang Sari adalah perlindungan yang diberikan oleh pemerintah kepada pekerja dari tindakan sewenang-wenang pengusaha PT. Tayang Sari dalam memberikan Hak yang belum terpenuhi dari sebagian pekerja PT. Tayang Sari.

F. Landasan Teoritis

1. Teori Kepastian Hukum

Perlindungan hukum pada zaman sekarang ini banyak diwarnai dan dibahas dengan berbagai topik tak terkecuali pembahasan mengenai perlindungan hukum. Dalam pembahasan tersebut secara tidak langsung akan mengait eratkannya dengan pembuat hukum itu sendiri. Berbicara tentang perlindungan hukum, hal tersebut merupakan salah satu hal terpenting dari unsur suatu negara hukum. Dianggap penting karena dalam pembentukan suatu negara akan dibentuk pula hukum yang mengatur tiap- tiap warga negaranya.

Sudah lazim untuk diketahui bahwa suatu negara akan terjadi timbal balik antara warga negaranya sendiri. Dalam hal tersebut akan melahirkan suatu hak dan kewajiban satu sama lain. Perlindungan hukum akan menjadi hak tiap warga negaranya.

Setelah mengetahui pentingnya perlindungan hukum, selanjutnya kita

perlu mengetahui tentang pengertian perlindungan hukum itu sendiri. Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subjek hukum kedalam bentuk perangkat baik yang bersifat preventif maupun bersifat represif, baik yang lisan maupun yang tertulis.

Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa perlindungan hukum sebagai suatu gambaran tersendiri dari fungsi hukum itu sendiri yang memiliki konsep bahwa memberikan suatu keadilan, ketertipan, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian. Pengertian diatas mengundang beberapa ahli untuk mengungkapkan pendapatnya mengenai pengertian dari perlindungan hukum.

Teori perlindungan hukum dapat dijadikan landasan berpijak untuk menjawabnya. Fungsi hukum adalah untuk mengatur hubungan antara Negara atau masyarakat dengan warganya dan hubungan antara sesama warga masyarakat tersebut agar kehidupan dalam masyarakat berjalan dengan tertib dan lancar. Kepastian hukum menghapuskan diciptakannya peraturan umum atau kaidah hukum yang berlaku umum agar terciptanya suasana yang aman dan tentram dalam masyarakat, maka kaidah dimaksud harus ditegakkan serta dilaksanakan dengan tegas.¹⁶ Dalam kaitannya dengan judul skripsi yang akan diangkat, yaitu Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Pada PT. Tayang Sari berkaitan dengan teori perlindungan hukum, adalah bagaimana cara pemerintah dalam membantu pekerja/buruh untuk mendapatkan keadilan hak-hak pekerja yang seharusnya mereka dapatkan demi berlangsungnya kesejahteraan bagi kehidupan para pekerja/buruh. Baik perlindungan hukum itu dilakukan oleh pemerintah melalui cara perlindungan hukum preventif atau perlindungan hukum represif.

2. Teori Keadilan

Keadilan berasal dari kata adil, menurut KBBI adil adalah tidak sewenang-wenang, tidak memihak, tidak berat sebelah. Adil terutama

¹⁶ Soerjono Soekamto, *Penegakan Hukum, Binacipta*, Bandung, 1983, hlm. 15

mengandung arti bahwa suatu keputusan dan tindakan didasarkan atas norma-norma objektif. Keadilan pada dasarnya adalah suatu konsep yang relative, setiap orang tidak sama, adil menurut yang satu belum tentu adil bagi yang lainnya, ketika seseorang menegaskan bahwa ia melakukan suatu keadilan, hal itu tentunya harus relevan dengan ketertiban umum di mana suatu skala keadilan diakui. Skala keadilan sangat bervariasi dari suatu tempat ke tempat lain, setiap skala didefinisikan dan sepenuhnya ditentukan masyarakat sesuai dengan ketertiban umum di masyarakat tersebut.¹⁷

Keadilan pada hakikatnya adalah memperlakukan seseorang atau pihak lain sesuai dengan haknya, sebagaimana yang dikemukakan oleh Aritoteles. Aritoteles adalah seorang filsuf pertama kali yang merumuskan arti keadilan. Ia mengatakan bahwa keadilan adalah memberikan kepada setiap orang apa yang menjadi haknya (*fiat iustitia bibeat mundus*)¹⁸ Selanjutnya dia membagi keadilan menjadi 2 (dua) bentuk, yaitu:

a) Keadilan Distributif

Keadilan distributif atau *Justitia distributive* adalah suatu keadilan yang memberikan kepada setiap orang didasarkan atas jasa-jasanya atau pembagian menurut hak nya masing-masing. Keadilan ini berperan dalam hubungan antara masyarakat dengan perorangan. Keadilan di sini bukan berarti persamaan akan tetapi perbandingan.

b) Keadilan kumulatif

Keadilan kumulatif atau *Justitia cumulative* adalah suatu keadilan yang diterima oleh masing-masing anggota tanpa memperdulikan jasa. Keadilan kumulatif berperan dalam tukar menukar dan berperan dalam hubungan antara

¹⁷ M. Agus Santoso, Hukum Moral dan Keadilan Sebuah Kajian Filsafat Hukum, Cet. 2, Kencana, Jakarta, 2014, hal. 85

¹⁸ R. Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, Cet. 7, Sinar Grafika, Jakarta, 2007, hal. 63.

perorangan¹⁹

Dalam hubungannya dengan hak yang menyangkut materi, khususnya yang menyangkut tentang hak pekerja, dapat diartikan bahwa keadilan merupakan keseimbangan hak yang didapat oleh buruh/tenaga kerja dengan jasa yang telah dilakukan atau diberikannya kepada perusahaan.

G. Orisinalitas Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh penulis merupakan penelitian yang belum pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Dalam hal mendukung keaslian penelitian ini penulis mengacu pada penelitian terdahulu yakni peneliti milik Erlewid Marchen Sarrahisdas yang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Bidang Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di PT. Mitra Rekatma Mandiri ”. dengan metode penelitian bersifat empiris.

Kesamaan Penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan penelitian milik Erlewid Marchen Sarrahisdas terletak pada perhatian suatu hak pekerja yang bekerja di sebuah perusahaan, selain itu kesamaan lainnya adalah mengenai metode penelitian yang bersifat empiris. Adapun yang membedakan penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan penelitian milik Erlewid Marchen Sarrahisdas adalah terkait bentuk sub yang diteliti yakni hanya mengenai kesehatan dan keselamatan kerja saja sedangkan dari penulis membahas 3 sub penelitian yang mana merujuk pada penelitian Soepomo yakni ekonomis, sosial dan teknis.

H. Metode Penelitian

Untuk dapat mengetahui dan memahami secara terperinci metode penelitian yang digunakan dalam proposal skripsi ini, berikut ini penulis menguraikan unsur-unsur sebagai berikut.

1. Tipe Penelitian

¹⁹ *ibid*

Tipe penelitian yang digunakan dalam proposal skripsi ini adalah penelitian yuridis empiris. Metode penelitian hukum empiris adalah suatu metode penelitian hukum yang berfungsi untuk melihat hukum dalam artian nyata serta meneliti bagaimana bekerjanya hukum dilingkungan masyarakat. Menurut Bahder Johan Nasution penelitian yuridis empiris adalah “Penelitian ilmu hukum yang berupaya mengamati fakta-fakta hukum yang berlaku di tengah-tengah masyarakat, dimana hal ini mengharuskan pengetahuan untuk dapat diamati dan dibuktikan secara terbuka. Titik tolak pengamatan ini terletak pada kenyataan atau fakta-fakta sosial yang ada dan hidup di tengah-tengah masyarakat sebagai budaya hidup masyarakat”²⁰.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa penelitian hukum empiris merupakan penelitian terhadap identifikasi hukum dan efektifitas hukum di tengah masyarakat.

2. Spesifikasi Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif analisis, penelitian dengan maksud menggambarkan atau menguraikan perlindungan hukum terhadap hak pekerja pada PT. Tayang Sari, serta menguraikan faktor-faktor yang mempengaruhi PT. Tayang Sari tidak bisa memenuhi Hak pekerja PT. Tayang Sari.

3. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja Tetap PT. Tayang Sari Muaro Jambi yang berjumlah 9 orang yang dipastikan tidak mendapatkan Hak pekerja yang sudah bekerja dalam kurun waktu mulai dari 2021 Sampai saat ini. Penetapan sampel dilakukan melalui penarikan sampel dengan Teknik *Purposive Sapling* yang artinya adalah berdasarkan pertimbangan atas penelitian Subjektif, yakni menentukan sendiri Responden mana yang di anggap

²⁰ Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*. Cet. kesatu, Mandar maju, Bandung, 2008, hal 125

mewakili populasi yang tidak mendapatkan haknya.²¹ Teknik ini digunakan untuk memperoleh informasi dan data yang berkaitan dengan masalah yang akan dibahas.

Responden penelitian adalah orang yang diharapkan mampu menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan sehubungan dengan permasalahan yang memenuhi kriteria yakni:

- a) Merupakan pekerja PT Tayang Sari
- b) Direktur PT. Tayang Sari
- c) Manajer PT. Tayang Sari
- d) Merupakan pekerja PT Tayang Sari yang tidak mendapatkan hak-hak Pekerja.
- e) Bersedia di wawancarai.

Informan peneliti adalah orang yang diharapkan mampu memberikan keterangan terkait informasi seputar perusahaan PT. Tayang Sari sehubungan dengan permasalahan yang akan diteliti, yakni direktur PT. Tayang Sari yaitu Bambang Sutoko, dan shella selaku manajer. Serta yang memberikan informasi seputar pengawasan Terkait pekerja yakni Disnaker provinsi jambi Bapak Faisal dan Bapak Bobby Dwi Hertanto. S.T. selaku Pengawas ketenagakerjaan provinsi jambi.

4. Sumber Data

Jenis dan sumber data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data Primer yaitu data yang di peroleh secara langsung dari responden di lokasi penelitian. Dalam penelitian ini data primerdiproleh penulis dengan meneliti secara langsung melalui responden yang telah di tentukan, yakni para pekerja perusahaan. PT. Tayang Sari Muaro Jambi

²¹ Soerjono soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI press, Jakarta, 2007, hal,43.

- b. Data Sekunder yaitu data yang dijadikan landasan teori dalam memecahkan dan menjawab masalah. Dalam penelitian ini data sekunder sumbernya diperoleh melalui studi pustaka, dokumen, karya ilmiah dan bahan-bahan hukum yang berkaitan dengan objek penelitian.

5. Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Data yang diperlukan sebagaimana yang diharapkan dalam penelitian ini, diperoleh melalui pengumpulan data yang dilakukan dengan cara yaitu:

a) Wawancara

Wawancara merupakan komunikasi langsung antara peneliti dengan orang yang akan diteliti atau responden.²² teknik wawancara yang digunakan yakni wawancara terstruktur (*Directive Interview*), yaitu dimana seluruh wawancara didasarkan pada suatu sistem atau daftar pertanyaan yang telah disusun lebih dahulu dan menggunakan alat pengumpul data berupa *recorder* untuk merekam jawaban dari responden selama pertanyaan diajukan.

b) Studi Dokumen

Studi dokumen merupakan teknik pengumpulan data yang tidak ditunjukkan secara langsung kepada subjek penelitian tetapi bersumber pada dokumen resmi, laporan atau catatan kasus atau dokumen lainnya.²³ Data sekunder diperoleh dengan metode studi kepustakaan dan metode dokumentasi terhadap bahan-bahan hukum primer, sekunder dan tersier yang terkait dan relevan dengan objek penelitian.

c) Kuisioner atau angket

Yaitu sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang data pribadinya (biodata

²² Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kualitatif*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2001 hal.34

²³ Ibid hal 34

diri).

6. Analisis data

Analisis data merupakan hal yang sangat penting dalam suatu penelitian dalam memberikan jawaban terhadap permasalahan yang diteliti. Analisis data adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikan kedalam suatu pola, kategori dan suatu urutan dasar.²⁴

Dari data yang diperoleh baik itu data primer maupun sekunder yang dikumpulkan dan diseleksi serta diklasifikasikan, kemudian data tersebut dianalisis secara kualitatif. Artinya data yang ada dikelompokkan menurut permasalahan yang diteliti kemudian diuraikan dalam bentuk kalimat sehingga dapat menjawab permasalahan yang diajukan, kemudian diambil kesimpulan yang relevan dengan penelitian ini.

I. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini terdiri dari 4 Bab dan dari bab-bab tersebut terbagi lagi dalam sub-sub dan selanjutnya sub-sub itu terbagi lagi menjadi bagian-bagian terkecil. Adapun isi dari skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan dalam bab ini menguraikan permasalahan yang melatar belakangi masalah, Perumusan masalah, Tujuan dan manfaat penelitian, Kerangka konseptual, Kerangka teoritis, Metode penelitian dan Sistematika penulisan.

BAB II Tinjauan Umum Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja, Dalam bab ini membahastentang tinjauan umum mengenai pengertian Tenaga Kerja, Asas-asas Hukum Ketenagakerjaan, sifat hukum Ketenagakerjaan, Subjekdan Objek Ketenagakerjaan serta tinjauan umum mengenai perlindungan hukum yaitu pengertian perlindungan hukum dan macam- macam perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh.

²⁴ Lexy J. Moleong, *Metode Kualitatif*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2004, hal. 3.

BAB III Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Di PT. Tayang Sari Muaro Jamabi. Pada bab ini penulis akan menjelaskan pembahasan tentang bagaimana Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Di PT. Tayang Sari dan Faktor-faktor yang mempengaruhi PT. Tayang Sari tidak bisa memenuhi hak pekerja sesuai peraturan yang ada.

BAB IV Penutup, pada bab ini penulis menguraikan kesimpulan dari penjelasan yang telah di berikan pada bab pembahasan dan juga diikuti dengan saran yang berkenaan dengan permasalahan yang menjadi obkjek penelitian ini.