

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA
DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PWKT)
DI PT. UNGARAN SARI GARMEN KABUPATEN SEMARANG**

SKRIPSI



Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana
Strata Satu (S-1) Ilmu Hukum

Oleh :

Nama : Suci Khotimatun Nikmah

NIM : 19110067

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
(UNDARIS)
2023**

LEMBAR PENGESAHAN
PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA
DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PWKT)
DI PT. UNGARAN SARI GARMEN KABUPATEN SEMARANG

Skripsi

Yang diajukan oleh:

Nama : Suci Khotimatun Nikmah

NIM : 19110067

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing Skripsi Fakultas Hukum pada Universitas
Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI Ungaran

Pada Hari Rabu..... Tanggal 12 April.....2023

Dosen Pembimbing Pembantu



Lailasari Ekningsih, S.H.,M.H

Dosen Pembimbing Utama



Dr. Irfan Rizky Hutomo, SH., M.Kn

UJIAN SKRIPSI

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA
DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PWKT)
DI PT. UNGARAN SARI GARMEN KABUPATEN SEMARANG**

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Suci Khotimatun Nikmah

NIM : 19110067

Telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Skripsi dan diterima untuk memenuhi tugas dan syarat-syarat guna memperoleh Gelar Sarjana strata I Ilmu Hukum pada Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI Ungaran

Pada Hari Pabo Tanggal 12 April2023

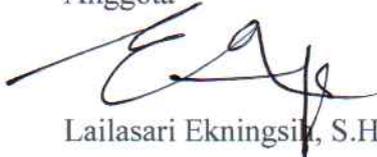
Dinyatakan telah memenuhi syarat dan lulus

Dewan Penguji,
Ketua,



Dr. Irfan Rizky Hutomo, SH., M.Kn

Anggota



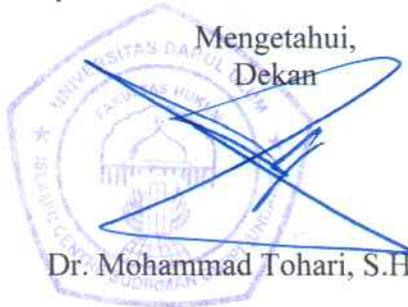
Lailasari Ekningsih, S.H.,M.H

Anggota



Surya Kusuma Wardana, S.H.,M.H

Mengetahui,
Dekan



Dr. Mohammad Tohari, S.H., M.H.

Motto:

“Musuh yang paling bahaya di atas dunia ini adalah
penakut dan bimbang. Teman yang paling setia,
hanyalah keberanian dan keyakinan yang teguh”
(Andrew Jackson)

*Kegagalan hari ini adalah keberhasilan hari esok yang
tertunda. Hinaan dan cacian orang tentangmu jadikan
sebagai motivasi untuk buktikan bahwa kamu bisa.*
(Sarmila)

Skripsi ini kupersembahkan kepada:

1. Ayah dan ibuku yang tercinta yang memberi semangat dalam studiku.
2. Segenap civitas akademika dan almamater UNDARIS Ungaran.
3. Sahabat dan teman-temanku yang telah mendorong dan membantu studiku di UNDARIS.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini dengan judul “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PWKT) di PT. Ungaran Sari Garmen Kabupaten Semarang” yang diajukan untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum UNDARIS Ungaran.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Dr. Drs. H. Hono Sejati selaku Rektor UNDARIS
2. Dr. Mohamad Tohari, SH.,MH selaku Dekan Fakultas Hukum
3. Dr. Irfan Rizky Hutomo, SH., M.Kn selaku Pembimbing utama yang penuh dengan kesabaran membimbing, mengarahkan dan men-support penulis sehingga penulisan proposal skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
4. Lailasari Ekningsih, S.H., M.H, sebagai pembimbing pembantu yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan yang sangat berguna bagi penulis
5. Para dosen dan staf pengajar yang telah berdedikasi tinggi membekali penulis dengan berbagai ilmu pengetahuan selama menimba ilmu di UNDARIS.
6. Ibunda dan Ayahanda tercinta yang telah memberikan do'a, perhatian dan dorongan untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Suami yang menjadi motivator dalam kehidupan penulis.
8. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu serta rekan-rekan mahasiswa, terimakasih atas segala dorongan semangat yang diberikan untuk penulis demi kelancaran penulisan skripsi ini

Semoga amal baik Bapak, Ibu dan semua pihak mendapat pahala dari Allah SWT, Amiin. Akhir kata, besar harapan penulis semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak.

ABSTRAK

Setiap pekerja / buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: moral dan kesusilaan; dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai Agama“.Dan bentuk perlindungan hukum yang diberikan pemerintah lainnya adalah adanya jaminan atas kebebasan berserikat dan berkumpul dalam suatu wadah serikat buruh/pekerja. Di mana salah satu perusahaan yang penulis teliti adalah PT Ungaran Sari Garment.

Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah Bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi pekerja dengan PWKT di PT. Ungaran Sari Garmen Kabupaten Semarang, bagaimana kendala yang dihadapi dalam memberikan perlindungan hukum dan bagaimana solusi dalam mengatasi kendala tersebut.

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah yuridis empiris yaitu jenis penelitian hukum sosiologis atau disebut pula dengan penelitian lapangan, yaitu mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta apa yang terjadi dalam kenyataannya di masyarakat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Perlindungan hukum bagi pekerja di PT. Ungaran Sari Garmen Kabupaten Semarang adalah bahwa pelaksanaan perlindungan terhadap pekerja/buruh, jika dilakukan sesuai dengan aturan yang ada, sudah terdapat perlindungan yang memadai terhadap pekerja. Kendala yang dihadapi dalam memberikan Perlindungan Hukum adalah kendala yang berkaitan dengan peraturan, Perjanjian Kerja dan Pengawasan. Solusi dalam mengatasi kendala tersebut adalah untuk kendala yang berkaitan dengan peraturan yang kurang jelas, pemerintah sebaiknya segera melakukan perbaikan terhadap pengaturan pada pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), agar para pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) mendapatkan perlindungan hukum yang lebih baik. Untuk kendala perjanjian kerja, demi meningkatkan perlindungan terhadap para pekerja/buruh, pemerintah membuat format perjanjian kerja yang secara baku untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Untuk kendala pengawasam, sebaiknya setiap pegawai pengawas diberikan kewenangan untuk melakukan penindakan langsung terhadap pelanggaran yang terjadi pada pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan oleh perusahaan, sehingga fungsi pengawasan dapat memberikan efek jera terhadap para pengusaha yang melakukan pelanggaran atau bermain-main dengan aturan hukum yang menyebabkan berkurangnya perlindungan yang didapatkan oleh pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Kata kunci: perlindungan hukum, pekerja, PWKT, PT. Ungaran Sari Garmen Kabupaten Semarang

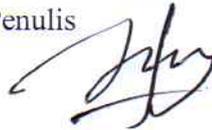
PERNYATAAN

Dengan ini saya Suci Khotimatun Nikmah menyatakan bahwa Karya Ilmiah Skripsi ini adalah karya saya sendiri dan Karya Ilmiah ini belum pernah diajukan sebagai pemenuhan persyaratan untuk memperoleh gelar kesarjanaan Strata Satu (S1) maupun Magister (S2) dari Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS) maupun Perguruan Tinggi lainnya.

Semua informasi yang dimuat dalam karya ilmiah ini yang berasal dari penulis lain baik yang dipublikasikan maupun tidak telah diberikan penghargaan dengan mengutip nama sumber penulis secara benar dan semua isi dari Karya Ilmiah/skripsi ini sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya sebagai penulis.

Ungaran, 12 April 2023

Penulis



Suci Khotimatun Nikmah

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
UJIAN SKRIPSI.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN:	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK	vi
PERNYATAAN.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	11
E. Sistematika Penulisan.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
A. Pengertian Perlindungan Hukum	13
B. Bentuk Perlindungan Hukum	18
C. Faktor-Faktor Dalam Memberikan Perlindungan Hukum.....	21
D. Tinjauan Tentang Tenaga Kerja.....	25
E. Tinjauan tentang Undang-undang Cipta Kerja.....	32
BAB III METODE PENELITIAN	36
A. Jenis Penelitian.....	37
B. Metode Pendekatan	37
C. Metode Penentuan Sampel.....	38
D. Lokasi Penelitian.....	39

E. Sumber Data.....	40
F. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data	41
2. Teknik Pengolahan Data	41
G. Analisis Data	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	43
A. Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Pekerja di PT. Ungaran Sari Garmen Kabupaten Semarang.....	43
B. Kendala yang dihadapi dalam memberikan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja di PT. Ungaran Sari Garmen Kabupaten Semarang.....	66
C. Solusi dalam mengatasi kendala Perlindungan Hukum Bagi Pekerja di PT. Ungaran Sari Garmen Kabupaten Semarang.....	73
BAB V PENUTUP	76
A. Simpulan	76
B. Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA	79

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya, masalah pemutusan hubungan kerja bukanlah masalah yang sepele, karena berkaitan erat dengan hak-hak yang dimiliki oleh seseorang dalam hal ini adalah pekerja atau buruh. Setelah orde baru berakhir, aksi kaum buruh turun ke jalan untuk memperingati Hari Buruh setiap tanggal 1 Mei kembali marak di berbagai kota di Indonesia. Tujuannya satu, menuntut perbaikan nasib kaum buruh menjadi lebih layak dalam menutupi kebutuhan sehari-hari. Sebab, hampir sepanjang sejarah kehidupan dunia termasuk sejarah di Indonesia, nasib kaum buruh selalu saja mengenaskan. Kaum buruh dijadikan alat penarik kepentingan modal asing dan investasi asing demi meraih keuntungan sepihak, yaitu penguasa dan pengusaha.¹

Dalam kehidupan bernegara, cita-cita kita dalam bernegara adalah untuk mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur. Untuk mewujudkan cita-cita mulia itu maka kita perlu melaksanakan pembangunan. Melalui pembangunan kita bermaksud meningkatkan kemakmuran masyarakat secara bertahap dan berkesinambungan, yaitu dengan cara meningkatkan konsumsinya. Karena peningkatan konsumsi sangat tergantung pada peningkatan pendapatan, dan peningkatan pendapatan tergantung pada peningkatan produksi, maka sebagai

¹ Kaeron Sirih, 26 April 2016, *Arah Politik Perburuhan*, Republika, hlm. 4.

pelaku ekonomi setiap anggota masyarakat selayaknya turut serta dalam proses pembangunan.

Secara teoritis, bila semua ikut menghasilkan maka semuanya akan ikut menikmati. Dengan demikian akan terwujudnya masyarakat yang adil dan makmur yang kita cita-citakan. Dalam era globalisasi pada saat ini memicu berkembangnya sektor pembangunan ekonomi yang pasti memacu pada perluasan tenaga kerja di Indonesia. Pekerja/buruh memiliki peranan dan kedudukan dalam pembangunan ekonomi tersebut. Mengingat jumlah penduduk Indonesia yang semakin meningkat sedangkan jumlah lapangan pekerjaan semakin berkurang maka untuk mewujudkan hal tersebut diatas perlu ditingkatkan pembangunan baik di bidang pertanian, peternakan, perikanan, perdagangan, industri dan lain sebagainya.

Dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 dinyatakan bahwa tiap tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dari pasal tersebut jelas dikehendaki agar semua warga negara Indonesia yang mau dan mampu bekerja supaya dapat diberikan pekerjaan sekaligus dengan pekerjaan itu mereka dapat hidup secara layak sebagai manusia yang mempunyai hak-hak yang dilindungi oleh hukum. Dengan kata lain masalah ketenagakerjaan yang berkaitan erat dengan masalah kemakmuran, kesejahteraan, dan kelangsungan hidup manusia yang kedudukan sebagai warga negara dan berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak dijamin oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia sebagai salah satu Negara berkembang sebagaimana

lazimnya telah menguatkan pembangunan di segala bidang dan yang paling menonjol adalah pembangunan di bidang industri.

Seiring dengan era globalisasi dan pesatnya pembangunan di segala bidang khususnya di bidang industri maka masalah ketenagakerjaan akan menjadi hal yang sangat kompleks, terutama melihat tingginya jumlah pekerja di Indonesia sekarang ini, tidak seimbangnya antara pekerja atau buruh dan lapangan pekerjaan yang ada, dan apabila terjadi masalah maka pada akhirnya dapat mengakibatkan PHK pada perusahaan tersebut. Terdapat faktor dari kepentingan pengusaha dan kepentingan pekerja, yang memungkinkan adanya ketidakserasian kedua kepentingan maka diperlukan suatu Perjanjian Kerja atau Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama untuk menyatukan kedua belah pihak tersebut agar tercapainya tujuan bersama dan dapat dihindarkan dari PHK yang sewenang-wenang.

Jumlah angkatan kerja di Indonesia terus meningkat seiring dengan penambahan jumlah penduduk. Semakin besar jumlah penduduk maka angkatan kerja jadi semakin besar. Hal itu dapat menjadi beban tersendiri bagi perekonomian. Karena jika meningkatnya angkatan kerja yang tidak diimbangi dengan bertambahnya lapangan kerja akan menyebabkan masalah pengangguran. Orang-orang yang menganggur ini secara otomatis tidak akan memperoleh penghasilan. Akibatnya untuk memenuhi kebutuhan pun mereka tidak bisa. Kondisi tersebut dapat menyebabkan kesejahteraannya menurun. Hal tersebut sangat berlawanan dengan harapan pemerintah, yaitu semakin banyaknya jumlah

angkatan kerja diharapkan dapat menjadi pendorong pembangunan ekonomi. Sebagian besar tenaga kerja di Indonesia berpendidikan rendah dengan keterampilan dan keahlian yang kurang memadai, sehingga belum memiliki keterampilan dan pengalaman untuk memasuki dunia kerja.

Dengan demikian mutu tenaga kerja di Indonesia tergolong rendah. Mutu tenaga kerja yang rendah mengakibatkan kesempatan kerja semakin kecil dan terbatas. Keterampilan dan pendidikan yang terbatas akan membatasi ragam dan jumlah pekerjaan. Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan atau tertulis (Pasal 51 ayat 1 Undang-Undang No.13 Tahun 2003). Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian. Jangka waktu perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu bagi hubungan kerja yang dibatasi jangka waktu berlakunya, dan waktu tidak tertentu bagi hubungan kerja yang tidak dibatasi jangka waktu berlakunya atau selesainya pekerjaan tertentu.

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu lazimnya disebut perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjaannya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak. Sedangkan untuk perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tidak tertentu biasanya disebut perjanjian kerja tetap dan status pekerjaannya adalah pekerja tetap.² Perjanjian kerja waktu tertentu juga dapat diketahui dari Pasal 1603 e ayat (1) BW yang menyatakan bahwa

² Lalu Husni, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, hlm.60.

perhubungan kerja berakhir demi hukum, dengan lewatnya waktu yang ditetapkan dalam persetujuan, atau dalam ketentuan Undang-Undang, atau kebiasaan.

Sebagai *lex specialis*-nya pekerjaan kerja waktu tertentu diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Indonesia Nomor Kep.100/Men/2004 yang dimaksud dengan perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau pekerjaan tertentu. Ini hanya dapat dilaksanakan untuk pekerjaan-pekerjaan yang menurut sifat atau jenisnya adalah sementara waktu dan sesudahnya akan berakhir. Oleh karena itu tidak dapat dilaksanakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Pembatasan tersebut terdapat dalam Pasal 3 angka (1) Kep.100/Men/VI/2004 yaitu pekerjaan waktu tertentu untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu. Akan tetapi dalam praktek ternyata masih banyak pelanggaran atas ketentuan tersebut, di mana ada kalanya perusahaan-perusahaan yang menurut sifatnya adalah tetap, tetapi merekrut pekerja secara kontrak untuk setahun sekali dan setiap tahun kontrak kerja ini diperpanjang bagi pekerja yang dibutuhkan atau disukai.

Upaya tersebut dilakukan pengusaha untuk menghindari dari tuntutan pembayaran pesangon apabila terhadap tenaga kerja tersebut dilakukan pemutusan hubungan kerja, sedangkan bagi tenaga kerja yang tidak disukai, perjanjian kerjanya tidak diperpanjang lagi atau diberhentikan tanpa harus

memberinya pesangon. Banyaknya perusahaan yang memilih mengikat pekerja dengan ikatan kontrak dan bukan dengan memasukkannya ke pekerja tetap disebabkan pengusaha melihat ketimpangan tingkat produktivitas dan upah. Pengusaha seringkali mengeluh akan rendahnya hasil produktivitas pekerja dengan upah yang dibayarkan tidak sesuai.

Dengan sistem kontrak tersebut pengusaha berharap dapat memperoleh keseimbangan antara produktivitas dan upah. Pekerja atau buruh yang di PHK akan dilindungi hak-haknya oleh perjanjian kerja yang dibuat sebelumnya oleh pengusaha dan pekerja. Meski kedudukan pekerjaan itu demikian strategis, namun dalam kenyataannya, hak kerja atau perlindungan atas hak kerja dan implikasinya sering kali kurang mendapat perhatian atau perlindungan memadai. Perlindungan mengenai hak-hak pekerja dapat dilihat dalam kesepakatan kerja bersama atau dikenal juga dengan perjanjian perburuhan, sebab yang dimaksud dengan perburuhan adalah perjanjian tentang syarat-syarat perburuhan yang diselenggarakan oleh serikat buruh (pekerja) yang telah terdaftar pada Departemen Tenaga Kerja dengan pengusaha, perkumpulan pengusaha, yang berbadan hukum, yang pada umumnya.

Pengertian Hubungan Kerja berdasarkan Pasal 1 ayat 15 Undang-Undang 13 Tahun 2003 adalah “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah”. Pengertian PHK berdasarkan Pasal 1 ayat 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah “Pengakhiran hubungan kerja

karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha”.

Pada prinsipnya pekerja kontrak yang prosedur rekrutmen, penerimaannya, dan penempatannya (dengan membuat perjanjian kerja waktu tertentu/PKWT), dengan memenuhi semua atau sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan tidak berhak menerima kompensasi PHK berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian pengobatan dan perumahan atau uang pisah. Pengusaha tidak diwajibkan untuk memberikannya, jika masa kontrak habis maka hubungan kerja pun berakhir dengan sendirinya.

Namun apabila pengusaha mempekerjakan pekerja kontrak tidak sesuai dengan syarat-syarat sebagaimana ditentukan oleh peraturan perundang-undangan, maka pekerja kontrak dapat memperoleh kompensasi saat pekerja bersangkutan di-PHK, tentu akan sangat tergantung pula pada alasan PHK-nya. Sebab, tidak semua PHK disertai dengan kompensasi PHK seperti pekerja yang mengundurkan diri atau melakukan tindak pidana.³

Perlindungan mengenai hak-hak pekerja dapat dilihat dalam kesepakatan kerja bersama atau dikenal juga dengan perjanjian perburuhan, sebab yang dimaksud dengan perburuhan adalah perjanjian tentang syarat-syarat perburuhan yang disenggarakan oleh serikat buruh (pekerja) yang telah terdaftar pada Departemen Perburuhan (sekarang Departemen Tenaga Kerja) dengan pengusaha, perkumpulan pengusaha, yang berbadan hukum, yang pada

³ Libertus Jehani, 2008, *Hak-hak Karyawan Kontrak*, Jakarta, Forum Sahabat, hlm. 53

umumnya. Pengertian Hubungan Kerja berdasarkan pasal 1 ayat 15 Undang-undang 13 Tahun 2003 adalah “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”. Pengertian PHK berdasarkan Pasal 1 ayat (25) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah “Pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha”.

Pada prinsipnya pekerja kontrak yang prosedur rekrutmen, penerimaannya, dan penempatannya (dengan membuat perjanjian kerja waktu tertentu/PKWT), dengan memenuhi semua atau sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan tidak berhak menerima kompensasi PHK berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian pengobatan dan perumahan atau uang pisah. Pengusaha tidak diwajibkan untuk memberikannya. Jika masa kontrak habis, maka hubungan kerja pun berakhir dengan sendirinya.

Namun, apabila pengusaha mempekerjakan pekerja kontrak tidak sesuai dengan syarat-syarat sebagaimana ditentukan peraturan perundang-undangan, maka pekerja kontrak dapat memperoleh kompensasi saat pekerja bersangkutan di-PHK, tentu akan sangat tergantung pula pada alasan PHK-nya. Sebab, tidak semua PHK disertai dengan kompensasi PHK seperti pekerja yang mengundurkan diri atau melakukan tindak pidana

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 2 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan

guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pekerja merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang telah melakukan kerja, baik bekerja untuk diri sendiri maupun bekerja dalam hubungan kerja atau di bawah perintah pemberi kerja (bias perseroan, pengusaha, badan hukum atau badan lainnya. Keadaan ini menimbulkan kecenderungan majikan memiliki wewenang penuh kepada pekerja / buruhnya baik dari upah ataupun jam kerja. Jadi disini sudah sepantasnya majikan bertindak sebagai majikan yang baik dengan memperlakukan pekerja dengan baik serta memberi pesangon disaat pekerja yang mengabdikan lama dan berkelakuan baik meminta keluar dari pekerjaan walaupun itu tak tercantum dalam perjanjian.⁴

Pemerintah memberikan wujud perhatian terhadap tenaga kerja dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Menurut Pasal 86 ayat (1) menyatakan bahwa:

“Setiap pekerja / buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: moral dan kesusilaan; dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai Agama“.⁵ Dan bentuk perlindungan hukum yang diberikan pemerintah lainnya adalah adanya jaminan atas kebebasan berserikat dan berkumpul dalam suatu wadah serikat buruh/pekerja. Di mana salah satu perusahaan yang penulis teliti adalah PT Ungaran Sari Garmen Kabupaten

⁴ Djumialdji, 1977, Perjanjian Kerja, Bina Aksara, Jakarta, Hal. 6

⁵ Ibid

Semarang yang beralamat di Jalan Raya Karangjati - Pringapus KM 5 Pringapus Kabupaten Semarang.

Sehubungan dengan beberapa hal yang tertuang di atas, mendorong rasa keingintahuan penulis dan mengkaji lebih dalam mengenai aturan-aturan Tentang ketenagakerjaan, sehingga penulis memilih judul “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja di PT. Ungaran Sari Garmen Kabupaten Semarang”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi pekerja dengan dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PWKT) di PT. Ungaran Sari Garmen Kabupaten Semarang?
2. Bagaimana kendala yang dihadapi dalam memberikan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PWKT) di PT. Ungaran Sari Garmen Kabupaten Semarang?
3. Bagaimana solusi dalam mengatasi kendala Perlindungan Hukum Bagi Pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PWKT) di PT. Ungaran Sari Garmen Kabupaten Semarang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum bagi pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PWKT) di PT. Ungaran Sari Garmen Kabupaten Semarang.

2. Untuk mengetahui kendala yang dihadapi dalam memberikan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PWKT) di PT. Ungaran Sari Garmen Kabupaten Semarang.
3. Untuk mengetahui solusi dalam mengatasi kendala Perlindungan Hukum Bagi Pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PWKT) di PT. Ungaran Sari Garmen Kabupaten Semarang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya hukum ketenagakerjaan, yang diharapkan dapat memberi sumbangan pemikiran dan untuk menambah bacaan-bacaan yang mungkin sudah ada khususnya yang menyangkut masalah tenaga kerja.

2. Manfaat praktis

Secara praktis penulisan ini berguna sebagai bahan pemikiran dan masukan bagi Penyelenggara Pemerintahan, terutama Dinas Ketenagakerjaan, maupun pejabat pemerintahan.

E. Sistematika Penulisan

BAB I Pendahuluan diuraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II Tinjauan pustaka terdiri tinjauan tentang perlindungan hukum, pengertian tenaga kerja, tinjauan tentang PT Ungaran Sari Garment

BAB III Metode Penelitian berisi tentang metode pendekatan, spesifikasi penelitian, lokasi penelitian, penentuan sampel, sumber dan jenis data, metode pengumpulan data dan metode analisis data

BAB IV Hasil Penelitian Dan Pembahasan berisi perlindungan hukum bagi pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PWKT) di PT. Ungaran Sari Garmen Kabupaten Semarang dan kendala yang dihadapi dalam memberikan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PWKT) di PT. Ungaran Sari Garmen Kabupaten Semarang.

BAB V Penutup berisi tentang simpulan dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Perlindungan Hukum

Menurut J.C.T Simorangkir sebagaimana yang dikutip C.S.T Kansil, “Hukum adalah peraturan-peraturan yang bersifat memaksa, yang menentukan tingkah laku manusia dalam lingkungan masyarakat yang dibuat oleh badan-badan resmi yang berwajib, pelanggaran mana terhadap peraturan-peraturan tadi berakibat diambilnya tindakan, yaitu dengan hukuman tertentu”.⁶ Menurut Kamus Hukum pengertian Hukum adalah “peraturan-peraturan yang bersifat memaksa yang menentukan tingkah laku manusia dalam lingkungan masyarakat, yang dibuat oleh badan-badan resmi yang berwajib, pelanggaran terhadap peraturan-peraturan tadi berakibat diambilnya tindakan”.⁷

Pengertian hukum juga dikatakan oleh Sudikno Martokusumo bahwa: “hukum sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang bersifat umum dan normatif, hukum bersifat umum karena berlaku bagi setiap orang, dan bersifat normatif karena menentukan apa yang seyogyanya dilakukan, apa yang tidak boleh dilakukan atau harus dilakukan serta menentukan bagaimana caranya melaksanakan kepatuhan pada kaedah-kaedah”.⁸

Perlindungan yang diberikan terhadap konsumen bermacam-macam,

⁶ C.S.T. Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Cet Ke-8, Balai Pustaka, Jakarta, 1989, hlm. 38.

⁷ R. Subekti dan Tjitrosoedibio, *Kamus Hukum*, Pradnya Paramita, Jakarta, 1999, hlm.4

⁸ Sudikno Martokusumo, *Mengenal Hukum Satu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, 2005 hlm 49

dapat berupa perlindungan ekonomi, sosial, politik. Perlindungan konsumen yang paling utama dan yang menjadi topik pembahasan ini adalah perlindungan hukum. Perlindungan hukum merupakan bentuk perlindungan yang utama karena berdasarkan pemikiran bahwa hukum sebagai sarana yang dapat mengakomodasi kepentingan dan hak konsumen secara komprehensif. Di samping itu, hukum memiliki kekuatan memaksa yang diakui secara resmi di dalam negara, sehingga dapat dilaksanakan secara permanen. Berbeda dengan perlindungan melalui institusi lainnya seperti perlindungan ekonomi atau politik misalnya, yang bersifat temporer atau sementara.⁹

Fungsi hukum menurut Satjipto Raharjo adalah melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingan tersebut. Pengalokasian kekuasaan ini dilakukan secara terukur, dalam arti ditentukan keluasaan dan kedalamannya.¹⁰ Perlindungan diartikan sebagai perbuatan memberi jaminan, atau ketentraman, keamanan, kesejahteraan dan kedamaian dari perlindungan kepada yang dilindungi atas segala bahaya atau resiko yang mengancamnya.

Menurut Soedjono Dirdjosisworo bahwa pengertian hukum dapat dilihat dari delapan arti, yaitu hukum dalam arti penguasa, hukum dalam arti para petugas, hukum dalam arti sikap tindakan, hukum dalam arti sistem kaidah, hukum dalam arti jalinan nilai, hukum dalam arti tata hukum, hukum

⁹ Wahyu Sasongko, *Ketentuan-ketentuan Pokok Hukum Perlindungan Konsumen*. Universitas Lampung, Bandar Lampung, 2007, hlm. 30

¹⁰ Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006, hlm. 18

dalam arti ilmu hukum, hukum dalam arti disiplin hukum. Beberapa arti hukum dari berbagai macam sudut pandang yang dikemukakan oleh Soedjono Dirdjosisworo menggambarkan bahwa hukum tidak semata-mata peraturan perundang-undangan tertulis dan aparat penegak hukum seperti yang selama ini dipahami oleh masyarakat umum yang tidak tahu tentang hukum. Tetapi hukum juga meliputi hal-hal yang sebenarnya sudah hidup dalam pergaulan masyarakat.¹¹

Kata perlindungan secara kebahasaan tersebut memiliki kemiripan atau kesamaan unsur-unsur, yaitu (1) unsur tindakan melindungi; (2) unsur pihak-pihak yang melindungi; dan (3) unsur cara-cara melindungi. Dengan demikian, kata perlindungan mengandung makna, yaitu suatu tindakan perlindungan atau tindakan melindungi dari pihak-pihak tertentu yang ditujukan untuk pihak tertentu dengan menggunakan cara-cara tertentu.¹²

Dalam memahami hukum terdapat konsep konstruksi hukum. Terdapat tiga jenis atau tiga macam konstruksi hukum yaitu, pertama, konstruksi hukum dengan cara perlawanan. Maksudnya adalah menafsirkan hukum antara aturan aturan dalam peraturan perundang-undangan dengan kasus atau masalah yang dihadapi. Kedua, konstruksi hukum yang mempersempit adalah membatasi proses penafsiran hukum yang ada di dalam peraturan perundang-undangan dengan keadaan yang sebenarnya. Ketiga,

¹¹ Soedjono Dirdjosisworo, *Pengantar Ilmu Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm. 25

¹² Wahyu Sasongko, *Op., Cit.*, hlm. 30

konstruksi hukum yang memperluas yaitu konstruksi yang menafsirkan hukum dengan cara memperluas makna yang dihadapi sehingga suatu masalah dapat dijerat dalam suatu peraturan perundang-undangan.

Menurut Hans Kelsen, hukum adalah ilmu pengetahuan normatif dan bukan ilmu alam.¹³ Lebih lanjut Hans Kelsen menjelaskan bahwa hukum merupakan teknik sosial untuk mengatur perilaku masyarakat.¹⁴

Secara kebahasaan, kata perlindungan dalam bahas Inggris disebut dengan *protection*. Istilah perlindungan menurut KBBI dapat disamakan dengan istilah proteksi, yang artinya adalah proses atau perbuatan melindungi, sedangkan menurut *Black's Law Dictionary*, *protection* adalah *the act of protecting*.¹⁵

Perlindungan secara umum berarti mengayomi sesuatu dari hal-hal yang membahayakan atau lebih bersifat negatif, sesuatu itu bisa saja berupa kepentingan maupun benda atau barang. Selain itu perlindungan juga mengandung makna pengayoman yang diberikan oleh seseorang kepada orang yang lebih lemah. Dengan demikian, perlindungan hukum artinya dengan segala upaya pemerintah untuk menjamin adanya kepastian hukum untuk memberi perlindungan kepada warga negara agar haknya sebagai seorang warga negara tidak dilanggar, dan bagi yang melanggar akan dapat

¹³ Jimly Asshiddiqie dan M. Ali Safa'at, *Teori Hans Kelsen Tentang Hukum*, Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan MK RI, Jakarta, 2006, hlm. 12

¹⁴ Hans Kelsen, *Dasar-Dasar Hukum Normatif*, Nusamedia, Jakarta, 2009, hlm. 343

¹⁵ Bryan A. Garner, *Black's Law Dictionary*, ninth edition, St. Paul, West, 2009, hlm 134

dikenakan sanksi sesuai peraturan yang ada.

Dalam KBBI yang dimaksud dengan perlindungan adalah cara, proses, dan perbuatan melindungi. Sedangkan hukum adalah peraturan yang dibuat oleh pemerintah data yang berlaku bagi semua orang atau warga dalam masyarakat sebangsa dan setanah air.

Pengertian perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, ada yang tertulis maupun tidak tertulis. Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum itu sendiri, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.

Adapun pendapat yang dikutip dari beberapa ahli mengenai perlindungan hukum sebagai berikut:

Menurut Philipus M. Hajon perlindungan hukum bagi rakyat ada dua yaitu:¹⁶

- a. Perlindungan hukum preventif artinya rakyat diberi kesempatan mengajukan pendapatnya sebelum keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif yang bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa.
- b. Perlindungan hukum referensif yang bertujuan menyelesaikan sengketa. Perlindungan hukum adalah suatu jaminan yang diberikan oleh Negara kepada semua pihak untuk dapat melaksanakan hak dan

¹⁶ Philipus.M. Hajon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 1988, hlm. 5

kepentingan hukum yang dimilikinya dalam kapasitasnya sebagai subyek hukum.

- 1) Menurut Satjipto Rahardjo perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu Hak Asasi Manusia kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut.¹⁷
- 2) Menurut Setiono 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.¹⁸
- 3) Menurut Muchsin perlindungan hukum adalah kegiatan untuk melindungi individu dengan menyasikan hubungan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antara sesama manusia.¹⁹

B. Bentuk Perlindungan Hukum

Menurut R. La Porta dalam *Jurnal of Financial Economics*, bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh suatu negara memiliki dua sifat, yaitu

¹⁷ Satjipto Rahardjo, *Sisi-Sisi Lain dari Hukum di Indonesia*, Kompas, Jakarta, 2003, hlm 121

¹⁸ Setiono, Disertasi: “*Rule of Law*”, Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2004, hlm. 3

¹⁹ Muchsin, Disertasi: “*Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*” Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2003, hlm. 14

bersifat pencegahan (*prohibited*) dan bersifat hukuman (*sanction*).²⁰ Bentuk perlindungan hukum yang paling nyata atau jelas yaitu adanya institusi-institusi penegak hukum seperti pengadilan, Kejaksaan, kepolisian, dan lembaga-lembaga penyelesaian sengketa diluar pengadilan (non-litigasi) lainnya. Dengan demikian sejalan dengan pengertian hukum menurut Soedjono Dirdjosisworo yang menyatakan bahwa hukum memiliki pengertian beragam dalam masyarakat dan salah satunya yang paling nyata dari pengertian tentang hukum adalah adanya institusi-institusi penegak hukum.

Penegakan hukum dalam bentuk perlindungan hukum dalam kegiatan ekonomi khususnya penanaman modal tidak bisa dilepaskan dari aspek hukum perusahaan khususnya mengenai perseroan terbatas karena perlindungan hukum dalam penanaman modal melibatkan beberapa pihak pelaku usaha terutama pihak penanam modal, direktur, komisaris, pemberi izin dan pemegang kekuasaan, serta pihak-pihak penunjang terjadinya kegiatan penanaman modal seperti notaris yang mana para pihak tersebut didominasi oleh subjek hukum berupa badan hukum berbentuk perseroan terbatas.²¹

Subjek hukum dalam hukum perdata terdapat dua subjek hukum, yaitu subjek hukum orang pribadi dan subjek hukum berupa badan hukum. Subjek hukum orang pribadi atau *natuurlijkepersoon* adalah orang atau manusia yang

²⁰ Rafael La Porta, "Investor Protection and Corporate Governance; *Journal of Financial Economics*", No. 58, Oktober, 1999, hlm. 9

²¹ Sutantya R. Hadhikusuma dan Sumantoro, *Pengertian Pokok Hukum Perusahaan: Bentuk-bentuk Perusahaan yang berlaku di Indonesia*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 1996, hlm. 5-8

telah dianggap cakap menurut hukum. orang sebagai subjek hukum merupakan pendukung atau pembawa hak sejak dia dilahirkan hidup hingga dia mati. Walaupun ada pengecualian bahwa bayi yang masih ada di dalam kandungan ibunya dianggap telah menjadi sebagai subjek hukum sepanjang kepentingannya mendukung untuk itu.²²

Perlindungan hukum sangat erat kaitannya dengan aspek keamanan dan keadilan. Menurut Soedirman Kartohadiprodjo, pada hakikatnya tujuan hukum itu sendiri adalah mencapai keadilan. Maka dari itu, adanya perlindungan hukum merupakan salah satu media untuk menegakkan berbagai keadilan salah satunya penegakan keadilan di bidang ekonomi khususnya penanaman modal.

Selanjutnya, subjek hukum dalam hukum perdata adalah badan hukum atau *rechtspersoon*. Badan hukum merupakan kumpulan manusia pribadi atau dapat pula merupakan kumpulan dari badan hukum. Menurut Satjipto Rahardjo, hukum melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya secara terukur. Kepentingan merupakan sasaran dari hak karena hak mengandung unsur perlindungan dan pengakuan.²³

Dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum atau *legal protection* merupakan kegiatan untuk menjaga atau memelihara masyarakat demi mencapai keadilan. Kemudian perlindungan hukum dikonstruksikan sebagai

²² H.R. Sardjono dan Frieda Husni Hasbullah, *Bunga Rampai Perbandingan Hukum Perdata*, INDHILL, Jakarta, 2003, hlm. 143

²³ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, cet. VI, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006, hlm 34

bentuk pelayanan, dan subjek yang dilindungi.²⁴

Hak itu sendiri adalah sesuatu yang harus kita dapatkan sedangkan kewajiban adalah sesuatu yang harus kita kerjakan. Suatu kontrak akan menimbulkan suatu hubungan hukum perikatan yang mengakibatkan timbulnya hak dan kewajiban. Pemenuhan hak dan kewajiban itu yang menjadi akibat hukum dari adanya suatu kontrak. Dengan kata lain, akibat hukum kontrak sebenarnya yaitu pelaksanaan dari isi kontrak itu sendiri. Pasal 1339 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menyatakan bahwa suatu kontrak tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang dengan tegas dinyatakan dalam kontrak tersebut, tetapi juga segala sesuatu yang menurut sifatnya kontrak itu diharuskan atau diwajibkan oleh kebiasaan dan undang-undang.

C. Faktor-Faktor Dalam Memberikan Perlindungan Hukum

Masalah perlindungan konsumen adalah masalah yang penting dan harus menjadi perhatian bersama. Terlebih ketika di sekitar kita dan di banyak tempat selama ini, masih sering terjadi adanya konsumen yang dirugikan akibat membeli dan/atau mengkonsumsi produk barang atau jasa tertentu. Entah itu karena akibat kelalaian pelaku usaha atau kesengajaan pelaku usaha.

Salah satu upaya guna mewujudkan penyelenggaraan perlindungan konsumen sebagaimana yang dikehendaki oleh Undang-undang

²⁴ Salim HS dan Erlies Septiana Nurbaini, *“Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Tesis dan Disertasi”*, cet. 1, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2013, hlm. 261

Pelindungan Konsumen (UUPK) adalah melalui kegiatan pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan perlindungan konsumen. Pembinaan dilakukan oleh Pemerintah dalam rangka menjamin diperolehnya hak konsumen dan pelaku usaha serta dilaksanakannya kewajiban masing-masing. Sedangkan pengawasan perlindungan konsumen dilakukan secara bersama oleh Pemerintah, masyarakat dan Lembaga Perlindungan Konsumen Swadaya Masyarakat (LPKSM).

Pengawasan yang melibatkan banyak pihak ini terkait dengan banyak ragam dan jenis barang dan jasa yang beredar di pasar serta luasnya wilayah Indonesia. Pembinaan terhadap pelaku usaha dan pengawasan terhadap barang dan jasa yang beredar di pasar tidak semata-mata ditujukan untuk melindungi kepentingan konsumen tetapi sekaligus bermanfaat bagi pelaku usaha dalam upaya meningkatkan daya saing barang dan jasa di pasar global. Semua dilakukan sebagai upaya mendukung tumbuhnya hubungan usaha yang sehat antara pelaku usaha dengan konsumen, yang pada gilirannya dapat menciptakan iklim usaha yang kondusif.

Salah satu bentuk perlindungan konsumen di Indonesia adalah dengan diundangkannya UUPK. Pengaturan mengenai perlindungan konsumen yang ada di UUPK, salah satunya adalah pengaturan mengenai perjanjian baku. Adapun pengaturan mengenai perjanjian baku ini diatur dalam Pasal 18 UUPK. Pasal 18 UUPK lahir dari adanya keinginan untuk melindungi masyarakat dari kecurangan pelaku usaha dalam membuat perjanjian. Hal ini dikarenakan

masyarakat di Indonesia seringkali berada pada posisi yang lemah, di mana pasti berada di bawah kepentingan pengusaha. Hukum dibuat untuk masyarakat. Pembentukan suatu peraturan perundang-undangan tentu saja untuk melindungi kepentingan masyarakat dan bukan untuk kepentingan golongan tertentu.

Menurut Sutan Remy Sjahdeini²⁵ yang dimaksud dengan perjanjian baku ialah perjanjian yang hampir seluruh klausul-klausulnya sudah dibakukan oleh pemakainya dan pihak yang lain pada dasarnya tidak mempunyai peluang untuk merundingkan atau meminta perubahan. Di antara klausula-klausula yang dinilai sebagai klausula yang memberatkan dan yang banyak muncul dalam perjanjian-perjanjian baku adalah yang disebut dengan klausula eksemisi.²⁶

Konsumen itu sendiri masih banyak yang berada dalam posisi yang lemah. Dengan demikian yang dimaksud dengan asas-asas perlindungan konsumen adalah:

1. Asas Keadilan: Hal ini dimaksudkan agar partisipasi seluruh rakyat dapat diwujudkan secara maksimal dan memberikan kesempatan kepada konsumen dan pelaku usaha untuk memperoleh haknya dan melaksanakan kewajibannya secara adil.
2. Asas Keseimbangan: memberikan keseimbangan antara kepentingan

²⁵ Sjahdeini, Sutan Remy. *Kebebasan Berkontrak dan Perlindungan yang Seimbang bagi Para Pihak dalam Perjanjian Kredit Bank di Indonesia*, Institut Bankir Indonesia, Jakarta, 1993, hlm.66

²⁶ *Ibid.*, hlm.67

konsumen, pelaku usaha, dan pemerintah dalam arti materiil ataupun spiritual.

3. Asas Manfaat: Hal ini dimaksudkan untuk mengamanatkan bahwa segala upaya dalam penyelenggaraan perlindungan ini harus memberikan manfaat sebesar-besarnya bagi kepentingan konsumen dan pelaku usaha secara keseluruhan.
4. Asas Kepastian Hukum: dimaksudkan agar baik pelaku usaha maupun konsumen mentaati hukum dan memperoleh keadilan dalam penyelenggaraan perlindungan konsumen, serta Negara menjamin kepastian hukum.
5. Asas Keamanan dan Keselamatan Konsumen: untuk memberikan jaminan atas keamanan dan keselamatan kepada konsumen dalam penggunaan, pemakaian dan pemanfaatan barang dan/atau jasa yang dikonsumsi atau digunakan.

Perlindungan adalah segala upaya yang ditujukan untuk memberikan rasa aman kepada korban yang dilakukan oleh pihak keluarga, advokat, lembaga sosial, kepolisian, kejaksaan, pengadilan, atau pihak lainnya baik sementara maupun berdasarkan penetapan pengadilan (Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah Tangga).

Perlindungan adalah segala upaya pemenuhan hak dan pemberian bantuan untuk memberikan rasa aman kepada saksi dan/atau korban yang

wajib dilaksanakan oleh LPSK atau lembaga lainnya sesuai dengan ketentuan Undang-Undang ini. (Pasal 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban).

Menurut Hadjon, seperti yang dikutip oleh Abdussalam,²⁷ menyatakan bahwa dalam teori perlindungan hukum ada dua hal dalam perlindungan hukum, yaitu perlindungan preventif dan perlindungan represif.

1). Perlindungan hukum yang preventif

Perlindungan hukum ini memberikan kesempatan kepada rakyat untuk mengajukan keberatan (*inspraak*) atas pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintahan mendapat bentuk yang definitif.

2). Perlindungan hukum represif.

Perlindungan hukum represif merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan pelanggaran.

D. Tinjauan Tentang Tenaga Kerja

a. Pengertian Tenaga Kerja

Pengertian tenaga kerja menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa : “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”

²⁷ Abdussalam, H. R. 2012, Hukum Perlindungan Anak, Jakarta, PTIK, hlm 123

Dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 menetapkan bahwa penggunaan istilah pekerja selalu diikuti dengan istilah buruh yang menandakan bahwa Undang-undang ini mengartikan dengan istilah maknanya sama. Dalam Pasal 1 angka 3 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, memberikan pengertian. “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Dari pengertian tersebut, dapat dilihat beberapa unsur-unsur yang melekat dari istilah pekerja atau buruh, yaitu sebagai berikut:

1. Setiap orang yang bekerja (angkatan kerja maupun bukan angkatan kerja tetapi harus bekerja).
2. Menerima imbalan/upah sebagai balas jasa atas pelaksanaan pekerjaan tersebut.²⁸

Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja.²⁹ Sedangkan menurut DR Payaman tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti

²⁸ Agus Midah, 2010, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori, Bogor: Ghalia Indonesia, hal. 7.

²⁹ Subijanto, 2011, Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia, Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan. (vol 17 no 6). hal. 08.

bersekolah dan mengurus rumah tangga. Secara praktis pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut dia hanya dibedakan oleh batas umur.³⁰

Jadi yang dimaksud dengan tenaga kerja yaitu individu yang sedang mencari atau sudah melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa yang sudah memenuhi persyaratan ataupun batasan usia yang telah ditetapkan oleh Undang-undang yang bertujuan untuk memperoleh hasil atau upah untuk kebutuhan hidup sehari-hari.

b. Klasifikasi Tenaga Kerja

Klasifikasi adalah penyusunan bersistem atau berkelompok menurut standar yang di tentukan.³¹ Maka, klasifikasi tenaga kerja adalah pengelompokan akan ketenaga kerjaan yang sudah tersusun berdasarkan kriteria yang sudah di tentukan yaitu:

a) Berdasarkan penduduknya

1) Tenaga kerja

Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Menurut Undang-undang Tenaga Kerja, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun.

2) Bukan tenaga kerja

³⁰ Sendjun H Manululang, 1998, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia. Jakarta: Rineka Citra, hal. 03.

³¹ Pius Partanto, 2001, Kamus Ilmiah Populer. Surabaya : Arkola, hal. 345.

Bukan tenaga kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan bekerja. Menurut Undang-undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003, mereka adalah penduduk di luar usia, yaitu mereka yang berusia di bawah 15 tahun dan berusia di atas 64 tahun. Contoh kelompok ini adalah para pensiunan, para lansia (lanjut usia) dan anak-anak.

b) Berdasarkan batas kerja

1) Angkatan kerja

Angkatan kerja adalah penduduk usia produktif yang berusia 15-64 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan.

2) Bukan angkatan kerja

Bukan angkatan kerja adalah mereka yang berumur 10 tahun ke atas yang kegiatannya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya. Contoh kelompok ini adalah: anak sekolah dan mahasiswa, para ibu rumah tangga dan orang cacat, dan para pengangguran sukarela.

c) Berdasarkan kualitasnya

1) Tenaga kerja terdidik

Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara sekolah

atau pendidikan formal dan nonformal. Contohnya: pengacara, dokter, guru, dan lain-lain.

2) Tenaga kerja terlatih

Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja. Tenaga kerja terampil ini dibutuhkan latihan secara berulang-ulang sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut. Contohnya: apoteker, ahli bedah, mekanik, dan lain-lain.

3) Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih

Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja. Contoh: kuli, buruh angkut, pembantu rumah tangga, dan sebagainya.³²

c. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

Setiap tenaga kerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan. Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 86 ayat (1), menyebutkan bahwa: “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- a. keselamatan dan kesehatan kerja;
- b. moral dan kesusilaan; dan

³² Dwiyanto Agus, 2006, Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press. hal. 45.

- c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.”

Menurut Darwan Prints, yang dimaksud dengan hak di sini adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari kedudukan atau status dari seseorang, sedangkan kewajiban adalah suatu prestasi baik berupa benda atau jasa yang harus dilakukan oleh seseorang karena kedudukan atau statusnya. Mengenai hak-hak bagi pekerja adalah sebagai berikut:

1. Hak mendapat upah atau gaji (Pasal 1602 KUH Perdata, Pasal 88 sampai dengan 97 Undang-undang No. 13 Tahun 2003; Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah).
2. Hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 4 Undang-undang No. 13 Tahun 2003).
3. Hak bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai bakat dan kemampuannya (Pasal 5 Undang-undang No. 13 Tahun 2003).
4. Hak atas pembinaan keahlian kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan lagi (Pasal 9-30 Undang-undang No. 13 Tahun 2003).
5. 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).
6. Hak mendirikan dan menjadi anggota Perserikatan Tenaga Kerja (Pasal 104 Undang-undang No. 13 Tahun 2003).

7. Hak atas istirahat tahunan, tiap-tiap kali setelah ia mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan berturut-turut pada satu majikan atau beberapa majikan dari satu organisasi majikan (Pasal 79 Undang-undang No. 13 Tahun 2003). Hak atas upah penuh selama istirahat tahunan (Pasal 88-98 Undang-undang No. 13 Tahun 2003).
8. Hak atas upah penuh selama istirahat tahunan (Pasal 88-98 Undang-undang No. 13 Tahun 2003).
9. Hak atas suatu pembayaran tahunan, bila pada saat diputuskan hubungan kerja ia sudah mempunyai sedikitnya enam bulan terhitung dari saat ia berhak atas istirahat tahunan yang terakhir, yaitu dalam hal bila hubungna kerja diputuskan oleh majikan tanpa alasan-alasan mendesak yang diberikan oleh buruh, atau oleh buruh karena alesanalesan mendesak yang diberikan oleh majikan (Pasal 150- 172 Undang-undang No. 13 Tahun 2003).
10. Hak untuk melakukan perundingan atau penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit, mediasi, kosiliasi, arbitrase dan penyelesaian melalui pengadilan (Pasal 6-115 Undang-undang No. 2 Tahun 2004).

Dari sudut tenaga kerja, mempunyai hak serta kewajiban dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan adalah:

1. Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja.
2. Memakai alat keselamatan kerja.
3. Memenuhi dan menaati persyaratan keselamatan di tempat kerja.

Hak-hak tenaga kerja adalah :

1. Meminta kepada pimpinan atau pengurus perusahaan tersebut agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan di tempat kerja yang bersangkutan.
2. Menyatakan keberatan melakukan pekerjaan bila syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat perlindungan diri yang diwajibkan tidak memenuhi persyaratan, kecuali dalam batas-batas yang masih dapat dipertanggungjawabkan.³³

E. Tinjauan tentang Undang-undang Cipta Kerja

Pemerintah telah memetakan 74 (tujuh puluh empat) undang-undang yang berpotensi menghambat ekonomi dan investasi. Dari 74 (tujuh puluh empat) undang-undang tersebut, masalahnya, apakah jumlah regulasi yang menjadi masalah atau ada hal lain, seperti regulasi yang disharmoni yang sejatinya menjadi masalah. Bila regulasi yang banyak menjadi masalah, maka penyederhanaan regulasi melalui konsep Omnibus Law tentu adalah langkah yang tepat. Sebab Omnibus Law adalah undangundang yang menitikberatkan

³³ Lalu Husni, 2005, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Jakarta : Raja Grafindo Persada, hal. 133-136.

pada penyederhanaan jumlah regulasi karena sifatnya yang merevisi dan mencabut banyak undang-undang sekaligus.³⁴

Omnibus Law memang baik untuk mengatasi masalah regulasi yang terlalu banyak. Namun tanpa adanya upaya lain, masalah disharmoni, ego sektoral sampai masalah regulasi yang tidak partisipatif, tentu penerapan Omnibus Law pun tidak akan efektif mengatasi masalah regulasi tidak cukup hanya sampai Omnibus Law. Omnibus Law dipilih pemerintah sebagai metode yang tepat dalam menyusun payung hukum proses bisnis perizinan di Indonesia karena melalui metode Omnibus Law dapat membuat suatu regulasi mencakup lebih dari satu materi substantif, atau beberapa hal kecil yang telah digabungkan menjadi satu aturan, yang bertujuan untuk menciptakan ketertiban, kepastian hukum dan kemanfaatan. Metode Omnibus Law mampu melakukan perubahan, pencabutan, atau pemberlakuan beberapa karakteristik dari sejumlah fakta yang terkait tapi terpisahkan oleh peraturan perundangundangan dalam berbagai lingkup yang diaturnya. Keberadaan UndangUndang Cipta Kerja didesain sebagai Omnibus Law yang dapat menyeimbangkan antara ketiga tipe umum regulasi yaitu: pertama, economic regulation, dimaksudkan untuk memastikan efisiensi pasar, sebagian melalui promosi daya saing yang memadai di antara para pelaku usaha. Kedua, social regulation, dimaksudkan untuk mempromosikan internalisasi semua biaya yang relevan oleh aktor. Ketiga,

³⁴ Osgar Sahim Matompo, Wafda Vivid Izziyana, Konsep Omnibus Law dan Permasalahan RUU Cipta Kerja, Vol. 5 No. 1, hlm 23.

administrative regulation, yang bertujuan untuk memastikan berfungsinya operasi sektor publik dan swasta³⁵

Undang-Undang Cipta Kerja mengubah 31 (tiga puluh satu) Pasal, menghapus 29 (dua puluh sembilan) Pasal, dan menyisipkan 13 (tiga belas) Pasal baru di dalam UU Ketenagakerjaan (yang selanjutnya disebut sebagai Undang-Undang Ketenagakerjaan). Proses perancangan undang-undang ini banyak sekali opini-opini masyarakat yang tidak setuju, opini publik ini disebabkan karena pengerjaannya yang di deadline hanya selama 100 hari oleh Presiden Jokowi dan juga tidak melibatkan banyak pihak dalam pembuatannya. Akan tetapi ada satu hal yang sangat penting dan menjadi permasalahan utama didalam penyusunan undang-undang ini. Salah satu Permasalahan tersebut adalah adanya pemotongan pesangon kepada para buruh yang diputus hubungan kerjanya oleh perusahaan, Hilangnya cuti melahirkan dan lain sebagainya. Dari itu banyak para buruh dan masyarakat yang menolak adanya RUU Cipta Kerja ini. Hal tersebut menunjukkan ada dinamika dalam pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja, baik secara formal maupun materiil.³⁶

Di Indonesia, Omnibus Law diyakini dapat menyelesaikan permasalahan tumpang tindih peraturan. Bahkan sebenarnya di Indonesia terdapat beberapa undang-undang yang sudah menerapkan konsep Omnibus Law tersebut, seperti Undang-Undang No. 9 tahun 2017 tentang Akses Informasi Keuangan Untuk

³⁵ Ibid., hlm 25

³⁶ Ibid., hlm 24

Kepentingan Perpajakan, menjadi undang-undang yang mencabut beberapa pasal dalam beberapa undang-undang antara lain Pasal 35 ayat (2) dan Pasal 35A Undang-Undang No. 6 Tahun 1983 tentang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan beserta perubahannya, Pasal 40 dan Pasal 41 Undang-Undang No. 7 tahun 1992 tentang Perbankan beserta perubahannya, Pasal 47 Undang-Undang No. 8 tahun 1995 tentang pasar Modal, Pasal 17, Pasal 27 dan Pasal 55 Undang-Undang No. 32 Tahun 1997 tentang Perdagangan Berjangka Komoditi beserta perubahannya serta Pasal 41 dan Pasal 42 Undang-Undang No. 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah.⁷ Pemerintah dalam Prolegnas setidaknya akan mengakses 5 (lima) Rancangan Undang Undang (RUU) Omnibus Law, yaitu : RUU Cipta Lapangan Kerja, RUU Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM), RUU Kefarmasian, RUU Ketentuan dan Fasilitas Perpajakan Untuk Penguatan Perekonomian dan RUU Ibukota Negara. Kelima RUU tersebut sangat kental dengan nuansa ekonomi dan investasi³⁷

³⁷ Mirza Satria Buana, Mencari Rumusan Ideal Omnibus Law Indonesia, <https://News.Detik.Com/D-4858165/> .

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah cara melakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran secara seksama untuk mencapai suatu tujuan dengan cara mencari, mencatat, merumuskan, dan menganalisis sampai menyusun laporan.³⁸ Istilah metodologi berasal dari kata metode yang berarti jalan, namun demikian, menurut kebiasaan metode dirumuskan dengan kemungkinan-kemungkinan suatu tipe yang dipergunakan dalam penelitian dan penilaian.³⁹

Riset atau penelitian merupakan aktifitas ilmiah yang sistematis, berarah dan bertujuan. Maka, data atau informasi yang dikumpulkan dalam penelitian harus relevan dengan persoalan yang dihadapi. Artinya, data tersebut berkaitan, mengenal dan tepat.⁴⁰ Jadi penelitian itu hal yang sangat unik yang dilakukan oleh peneliti dalam melakukan penelitian.

Metode penelitian merupakan suatu cara yang digunakan dalam mengumpulkan data penelitian dan membandingkan dengan standar ukuran yang telah ditentukan.⁴¹ Dalam hal ini peneliti menggunakan beberapa perangkat penelitian yang sesuai dalam metode penelitian ini guna memperoleh hasil yang maksimal, antara lain sebagai berikut:

³⁸ Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2003), h. 1

³⁹ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: Universitas Indonesia Press, 2012), h.5

⁴⁰ Kartini Kartono dalam Marzuki. *Metodologi Riset* (Yogyakarta: UII Press, t.t). h. 55

⁴¹ Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002) , h. 126

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah yuridis empiris yang dengan kata lain adalah jenis penelitian hukum sosiologis dan dapat disebut pula dengan penelitian lapangan, yaitu mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta apa yang terjadi dalam kenyataannya di masyarakat.⁴² Atau dengan kata lain yaitu suatu penelitian yang dilakukan terhadap keadaan sebenarnya atau keadaan nyata yang terjadi di masyarakat dengan maksud untuk mengetahui dan menemukan fakta-fakta dan data yang dibutuhkan, setelah data yang dibutuhkan terkumpul kemudian menuju kepada identifikasi masalah yang pada akhirnya menuju pada penyelesaian masalah.⁴³

B. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis sosiologis. Pendekatan yuridis sosiologis adalah mengidentifikasi dan mengkonsepsikan hukum sebagai institusi sosial yang riil dan fungsional dalam sistem kehidupan yang nyata".⁴⁴ Pendekatan yuridis sosiologis adalah menekankan penelitian yang bertujuan memperoleh pengetahuan hukum secara empiris dengan jalan terjun langsung ke obyeknya yaitu mengetahui

⁴² Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, (Jakarta, Sinar Grafika, 2002), h.15

⁴³ Bambang Waluyo. *Ibid* h.16

⁴⁴ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia Press, 1986), h. 51.

Perlindungan Hukum Bagi Pekerja di PT. Ungaran Sari Garmen Kabupaten Semarang.

Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dilakukan dengan menelaah semua regulasi atau peraturan perundang-undangan yang bersangkutan dengan isu hukum yang akan diteliti, yaitu penelitian terhadap norma-norma yang terdapat dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

C. Metode Penentuan Sampel

Teknik sampling dalam penelitian kualitatif jelas berbeda dengan yang non-kualitatif. Sampel dalam penelitian kualitatif bukan dinamakan responden, tetapi sebagai narasumber, atau partisipan, informan dalam penelitian. Sampel dalam penelitian kualitatif juga bukan disebut sampel statistik, tetapi sampel teoritis karena tujuan penelitian kualitatif adalah untuk menghasilkan teori.⁴⁵

Sampling dalam penelitian kualitatif adalah pilihan penelitian meliputi aspek apa, dari peristiwa apa, dan siapa yang dijadikan fokus pada suatu saat dan situasi tertentu, karena itu dilakukan secara terus menerus sepanjang penelitian. Penelitian kualitatif umumnya mengambil sampel lebih kecil dan lebih mengarah ke penelitian proses dari pada produk dan biasanya membatasi pada satu kasus.⁴⁶

Dalam penelitian kualitatif teknik *sampling* yang sering digunakan adalah

⁴⁵ Lexy J. Moleong, Metode Penelitian Kualitatif (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), 298

⁴⁶ Noeng Muhajir, Metode Penelitian Kualitatif, (Yogyakarta: Rake Sarasia, 1996), 31

purposive sampling. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Perkembangan tertentu ini misalnya orang tersebut yang dianggap tahu tentang apa yang kita harapkan atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi obyek atau situasi yang diteliti. Atau dengan kata lain pengambilan sampel diambil berdasarkan kebutuhan penelitian.

Jadi, penentuan sampel dalam penelitian kualitatif dilakukan saat peneliti mulai memasuki lapangan dan selama penelitian berlangsung. Caranya yaitu seorang peneliti memilih orang tertentu yang dipertimbangkan akan memberikan data yang diperlukan, selanjutnya berdasarkan data atau informasi yang diperoleh dari sampel sebelumnya itu peneliti dapat menetapkan sampel lainnya yang dipertimbangkan akan memberikan data lebih lengkap⁴⁷. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seperti dalam tabel berikut:

No	Status/ Jabatan	Jumlah
1	HRD PT Ungaran Sari Garmen Kabupaten Semarang	1
2	Serikat Buruh Seluruh Indonesia	1

D. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini bertempat di PT. Ungaran Sari Garmen Kabupaten Semarang yang beralamat di Jalan Raya Karangjati - Pringapus KM 5 Pringapus Kabupaten Semarang.

⁴⁷ Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, (Bandung: Alfabeta, 2008), 301

E. Sumber Data

Sumber data yang digunakan di dalam penelitian ini diambil dari data primer dan data sekunder.

1. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama yang terkait dengan permasalahan yang akan dibahas.⁴⁸ Sumber data diperoleh dari lapangan secara langsung dengan wawancara kepada: Ibu Arya Susanti selaku HRD PT Ungaran Sari Garmen Kabupaten Semarang dan Bapak Gimam selaku ketua Serikat Buruh Seluruh Indonesia.
2. Data sekunder adalah data-data yang diperoleh dari buku-buku sebagai data pelengkap sumber data primer. Sumber data sekunder penelitian ini adalah data-data yang diperoleh dengan melakukan kajian pustaka seperti buku-buku ilmiah, hasil penelitian dan sebagainya.⁴⁹ Data sekunder mencakup dokumen-dokumen, buku dan hasil penelitian. Adapun bahan hukum penelitian ini antara lain :
 - a. Bahan hukum primer yaitu terdiri dari ketentuan perundang-undangan:
 - 1) UUD 1945.
 - 2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
 - 3) Peraturan lainnya yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan.

⁴⁸ Amiruddin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta, Raja Grafindo Persada: 2006 .hlm.30.

⁴⁹ Marzuki, *Metodologi Riset* (Yogyakarta: PT. Hanindita Offset, 1983), h. 56

- b. Bahan hukum sekunder yaitu bahan-bahan yang berhubungan dengan bahan hukum primer dan dapat membantu menganalisa dan memahami bahan hukum primer antara literatur dan referensi, misalnya artikel-artikel ilmiah, buku-buku, dan bahan-bahan yang berhubungan dengan masalah tenaga kerja.
- c. Bahan hukum tersier yaitu bahan-bahan yang memberikan petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder seperti kamus, bibliografi, ensiklopedia dan sebagainya.

F. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data

1. Teknik Pengumpulan Data

Studi kepustakaan dimaksudkan untuk memperoleh data-data sekunder. Sehubungan dalam hal ini penulis melakukan serangkaian kegiatan studi dokumenter dengan cara membaca, mencatat, mengutip buku-buku atau referensi dan menelaah peraturan perundang-undangan, dokumen dan informasi lain yang ada hubungannya dengan permasalahan yang ada di dalam skripsi ini. Sedangkan data primer diperoleh melalui wawancara yang pertanyaannya sudah dipersiapkan terlebih dahulu.

2. Teknik Pengolahan Data

Dari data yang diperoleh baik dari studi lapangan maupun dari studi kepustakaan digunakan metode-metode antara lain:

- 1) Seleksi data yaitu data yang diperoleh, diperiksa dan diteliti mengenai kelengkapannya, kejelasan, kebenaran, sehingga terhindar dari

kekurangan dan kesalahannya.

- 2) Klasifikasi data yaitu menempatkan data-data menurut kelompok-kelompok yang telah ditetapkan sesuai dengan pokok bahasan.
- 3) Penyusunan data yaitu dengan menyusun dan menempatkan data pada setiap pokok bahasan secara sistematis sesuai dengan tujuan penulisan.

G. Analisis Data

Analisis data dengan cara deskriptif kualitatif yaitu menguraikan data ke dalam bentuk kalimat yang sistematis sehingga memudahkan untuk menarik kesimpulan dan menjawab permasalahan yang ada dalam penulisan skripsi ini. Penarikan kesimpulan itu dimaksudkan agar ada pengurangan hasil penelitian yang dilakukan dengan cara pembuatan penulisan dengan metode khusus umum, maksudnya yaitu cara berfikir yang didasarkan atas fakta-fakta yang bersifat khusus yang kemudian diambil kesimpulan secara umum, dimaksudkan untuk mendapatkan apa yang disimpulkan penulis dan mengajukan saran.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PWKT) di PT. Ungaran Sari Garmen Kabupaten Semarang.

Pandemi Covid-19 yang melanda dunia termasuk juga Indonesia hampir dua tahun ini sangat berpengaruh terhadap seluruh segi kehidupan masyarakat. Dampak nyata yang bisa kita lihat adalah terbatasnya ruang gerak masyarakat untuk melakukan berbagai aktifitas. Dengan terbatasnya ruang gerak masyarakat maka berdampak juga terhadap pertumbuhan ekonomi yang mengalami kontraksi. Dari sisi ketenagakerjaan tentunya tak luput terkena dampak pandemi Covid-19. Dampak nyata terlihat di masyarakat diantaranya banyak perusahaan yang mengalami penurunan produksi dan pendapatan, mengurangi jam kerja pekerja, mengurangi gaji karyawan tertentu, merumahkan sebagian pekerja, dan bahkan ada dengan sangat terpaksa melakukan pemutusan hubungan kerja.

Namun dari berbagai dampak negatif ada juga dampak positifnya dimana kita semua dipaksa untuk dapat dengan cepat mengadopsi Revolusi Industri 4.0. Tampak jelas masa Revolusi Industri 4.0 ini telah kita masuki secara konsisten dan pasti. Dengan kemajuan teknologi yang ada, kita dapat melakukan rapat secara daring, bekerja dari rumah (*work from home*), selain itu juga ada kecenderungan bekerja jarak jauh yang tidak dibatasi oleh jarak, waktu dan negara.

Dampak pandemi Covid-19 yang luar biasa menjadikan target-target pembangunan belum tercapai karena alokasi anggaran difokuskan untuk penanganan pandemi. Demikian juga dengan target-target indikator pembangunan ketenagakerjaan yang ada pada Rencana Tenaga Kerja Nasional (RTKN) 2020-2024 ada sebagian yang belum tercapai. Bila kita lihat pada tahun 2020 proyeksi persediaan tenaga kerja indikatornya menunjukkan akurasi yang cukup baik yaitu sebesar 97,81 persen, dari proyeksi kesempatan kerja indikatornya menunjukkan akurasi sebesar 99,95 persen, akan tetapi dari indikator pengangguran dan tingkat pengangguran terbuka akurasi indikatornya di bawah 61,00 persen. Berangkat dari kondisi ini maka terjadi perubahan akurasi data dengan kondisi terbaru yang terdampak pandemi. Untuk itu diperlukan kegiatan review untuk menentukan kembali target-target maupun kebijakan ketenagakerjaan ke depan.

Review RTKN Tahun 2020 – 2024 ini memuat perkiraan persediaan tenaga kerja, perkiraan kebutuhan tenaga kerja, keseimbangan tenaga kerja dengan berbagai karakteristik, dan kebijakan yang perlu diambil untuk mencapai tujuan perencanaan, yang meliputi kebijakan umum, kebijakan sektoral, kebijakan pengendalian angkatan kerja, kebijakan pelatihan, kebijakan penempatan tenaga kerja dan kebijakan perlindungan tenaga kerja.

Menurut RPJPN 2005-2025, sasaran pembangunan jangka menengah tahun 2020-2024 adalah mewujudkan masyarakat Indonesia yang mandiri, maju, adil, dan makmur melalui percepatan pembangunan di berbagai bidang dengan

menekankan terbangunnya struktur perekonomian yang kokoh berlandaskan keunggulan kompetitif di berbagai wilayah, yang didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing. Kebutuhan tenaga kerja terampil, kreatif, inovatif, dan adaptif, belum dapat dipenuhi secara optimal. Rendahnya kualitas tenaga kerja yang belum merespon perkembangan kebutuhan pasar kerja merupakan salah satu penyebab mengapa produktivitas dan daya saing Indonesia masih tertinggal.

Berdasarkan data Sakernas Agustus 2020 diketahui bahwa sebagian besar penduduk Indonesia yang bekerja berada pada level *semi-skilled* dengan persentase sebesar 70,06 persen dari total penduduk yang bekerja. Dalam rangka memecahkan masalah ketenagakerjaan, termasuk pengangguran dan setengah pengangguran, produktivitas dan daya saing tenaga kerja, hubungan industrial dan jaminan sosial, serta telah tibanya revolusi industri 4.0 perlu disusun perencanaan yang dapat mengantisipasi dan memecahkan permasalahan tersebut, yaitu melalui program penciptaan kesempatan kerja produktif dan remuneratif dengan mendayagunakan potensi sumber daya manusia dan sumber daya alam.⁵⁰

Pada dasarnya, Undang-Undang Ketenagakerjaan sendiri merupakan aturan baku untuk kedua belah pihak, baik pengusaha maupun karyawan, yang diterbitkan agar proses bisnis yang melibatkan keduanya berjalan seimbang. Tentu, dalam prakteknya, regulasi baku ini wajib jadi panduan utama terkait hak

[https://satudata.kemnaker.go.id/satudata-public/2022/04/files/publikasi/1649938621648_Buku% 2520 Review%2520RTKN_2020_2024.pdf](https://satudata.kemnaker.go.id/satudata-public/2022/04/files/publikasi/1649938621648_Buku%20Review%2520RTKN_2020_2024.pdf)

dan kewajiban masing-masing pihak. Undang-Undang ketenagakerjaan sendiri juga mengalami berbagai perubahan dan revisi sesuai dengan evaluasi yang terjadi di lapangan.

Seperti yang disebutkan sebelumnya bahwa regulasi ini mengatur hak dan kewajiban masing-masing pihak, pada artikel ini akan sedikit dibahas mengenai hak kedua belah pihak. Tentu, sebagai pemilik perusahaan atau bagian HR yang berurusan langsung dengan karyawan Anda perlu memahami dan mencermati regulasi ini. Selain sebagai pengetahuan dasar dalam berbisnis, regulasi ini juga penting untuk mencegah terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan.

Secara singkat, perusahaan memiliki hak yang tercantum dalam uraian Undang-Undang Ketenagakerjaan, yakni dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Hak-hak tersebut antara lain adalah sebagai berikut.

1. Perusahaan berhak atas hasil dari pekerjaan karyawan
2. Perusahaan berhak untuk memerintah/mengatur karyawan atau tenaga kerja dengan tujuan mencapai target
3. Perusahaan berhak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/ buruh/ karyawan jika melanggar ketentuan yang telah disepakati sebelumnya.

Tiga hal di atas adalah sedikit kutipan mengenai hak yang dimiliki perusahaan atau pengusaha. Jelas, setiap poinnya memiliki penjabaran yang rinci jika dilihat pada regulasi baku yang tertulis. Di sisi lain, karyawan atau pekerja juga memiliki hak yang dicantumkan dalam regulasi tersebut. Menurut Undang-

Undang Ketenagakerjaan, karyawan setidaknya memiliki beberapa hak berikut ini.

1. Menjadi Anggota Serikat Tenaga Kerja

Dalam regulasi disebutkan bahwa setiap karyawan berhak menjadi anggota atau membentuk serikat tenaga kerja. Setiap karyawan diperbolehkan untuk mengembangkan potensi kerja sesuai dengan minat dan bakat. Karyawan juga mendapatkan jaminan dari perusahaan dalam hal keselamatan, kesehatan, moral, kesusilaan serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat berdasarkan norma serta nilai keagamaan dan kemanusiaan. Hak ini tercantum dalam UU Nomor 13 tahun 2003 Pasal 104, terkait serikat pekerja dan UU Nomor 21 tahun 2000 mengenai serikat pekerja.

2. Jaminan sosial dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

Karyawan juga berhak mendapatkan jaminan sosial yang berisi tentang kecelakaan kerja, kematian, hari tua hingga pemeliharaan kesehatan. Sekarang ini, implementasi hak karyawan bidang jaminan sosial dan K3 adalah berupa BPJS. Anda sebagai pemilik perusahaan atau pemberi kerja wajib mendaftarkan setiap karyawan sebagai anggota BPJS dalam rangka pemenuhan hak ini.

Hak karyawan yang satu ini tercantum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003, UU Nomor 03 tahun 1992, UU Nomor 01 tahun 1970, Ketetapan Presiden Nomor 22 tahun 1993, Peraturan

Pemerintah Nomor 14 tahun 1993 dan Peraturan Menteri Nomor 4 tahun 1993 dan Nomor 1 tahun 1998.

3. Menerima Upah yang Layak

Tercantum dalam Permen Nomor 1 tahun 1999 Pasal 1 Ayat 1, UU Nomor 13 tahun 2003, PP tahun 1981, Peraturan Menteri Nomor 01 tahun 1999 dan paling baru adalah Permenaker Nomor 1 tahun 2017.

4. Membuat Perjanjian Kerja atau PKB

Hak karyawan atau pekerja ini tercantum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 dan juga Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000. Karyawan yang telah tergabung dalam serikat pekerja memiliki hak untuk membuat Perjanjian Kerja yang dilaksanakan berdasarkan proses musyawarah.

5. Hak Atas Perlindungan Keputusan PHK Tidak Adil

Hak ini tercantum dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor SE 907/Men.PHI-PPHI/X/2004. Setiap karyawan berhak mendapat perlindungan dan bantuan dari Pemerintah melalui Dinas Tenaga Kerja bilamana mengalami PHK secara tidak adil.

6. Hak Karyawan Perempuan seperti Libur PMS atau Cuti Hamil

Secara umum hak ini tercantum dalam UU Nomor 13 tahun 2003 Pasal 76 Ayat 2 yang menyatakan bahwa perusahaan atau pengusaha dilarang mempekerjakan perempuan hamil yang bisa berbahaya bagi kandungannya dan dirinya sendiri.

Selain poin tersebut, pada Pasal 82 Ayat 2 UU Nomor 13 tahun 2003 juga menyebutkan perihal hak cuti keguguran. Selanjutnya pada UU Nomor 3 tahun 1992 mengatur tentang hak biaya persalinan yang bisa didapat oleh karyawan. Pada Pasal 83 UU Nomor 13 tahun 2003 juga masih membicarakan mengenai hak karyawan perempuan yakni terkait hak menyusui. Terakhir adalah hak cuti menstruasi yang diatur dalam Pasal 81 UU Nomor 13 tahun 2003.

7. Pembatasan Waktu Kerja, Istirahat, Cuti dan Libur

Dalam UU Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 Pasal 79, hak ini dicantumkan secara jelas. Perusahaan wajib memberi waktu istirahat dan cuti pada setiap karyawan. Secara jelas misalnya, terkait waktu istirahat, disebutkan bahwa karyawan memiliki hak untuk mendapatkan istirahat antara jam kerja minimal setengah jam setelah bekerja selama empat jam.

Dengan mengetahui hak setiap pihak, tentu bisa menentukan langkah strategis dan pengambilan keputusan yang melibatkan perusahaan dan karyawan di dalamnya. Seperti misalnya dalam pengaturan pemberian hak cuti dan libur, bisa merundingkan serta mendiskusikan hak karyawan berkenaan dengan cuti dan libur.

Dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 dinyatakan bahwa tiap tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dari pasal tersebut jelas dikehendaki agar semua warga negara Indonesia yang mau dan mampu bekerja, supaya dapat diberikan pekerjaan, sekaligus dengan

pekerjaan itu mereka dapat hidup secara layak sebagai manusia yang mempunyai hak-hak yang dilindungi oleh hukum. Dengan kata lain masalah ketenagakerjaan yang berkaitan erat dengan masalah kemakmuran, kesejahteraan dan kelangsungan hidup manusia yang kedudukan sebagai warga negara dan berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak dijamin oleh Undang-Undang Dasar Negara Indonesia sebagai salah satu Negara berkembang sebagaimana lazimnya telah menguatkan pembangunan di segala bidang dan yang paling menonjol adalah pembangunan di bidang industri.

Seiring dengan era globalisasi dan pesatnya pembangunan di segala bidang khususnya di bidang industri maka masalah ketenagakerjaan akan menjadi hal yang sangat kompleks, terutama melihat tingginya jumlah pekerja di Indonesia sekarang ini, tidak seimbang antara pekerja atau buruh dan lapangan pekerjaan yang ada, dan apabila terjadi masalah maka pada akhirnya dapat mengakibatkan PHK pada perusahaan tersebut. Terdapat faktor dari kepentingan pengusaha dan kepentingan pekerja, yang memungkinkan adanya ketidakserasian kedua kepentingan maka diperlukan suatu Perjanjian Kerja atau Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama untuk menyatukan kedua belah pihak tersebut agar tercapainya tujuan bersama dan dapat dihindarkan dari PHK yang sewenang-wenang.

Hak dan kewajiban pekerja atau karyawan adalah hal penting bagi pekerja dan perusahaan dalam perjanjian kerja. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau karyawan dengan pengusaha atau pemberi kerja yang

wajib mencantumkan hak dan kewajiban karyawan. Sedangkan, pekerja atau karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Penting bagi karyawan mengetahui hak-haknya sebagai pekerja. Hak-hak tenaga kerja telah diatur dalam Undang-Undang atau UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Berikut hak karyawan dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan:

1. Hak dasar untuk memperoleh upah yang layak.
2. Hak untuk mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang sama dari perusahaan tanpa diskriminasi.
3. Hak untuk mendapatkan pelatihan kerja untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja.
4. Hak untuk melaksanakan kerja sesuai waktu yang ditentukan: Tujuh jam dalam satu hari untuk enam hari kerja dalam satu minggu atau delapan jam dalam satu hari untuk lima hari kerja dalam satu minggu.
5. Hak atas penempatan tenaga kerja.
6. Hak mendapatkan perlindungan atas kesehatan dan keselamatan kerja.
7. Hak mendapatkan kesejahteraan melalui jaminan sosial tenaga kerja.
8. Hak ikut serta dalam serikat pekerja atau buruh.
9. Hak mendapatkan cuti: Sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah karyawan bekerja selama satu tahun secara terus menerus.
10. Hak istirahat: Pekerja setelah bekerja empat jam terus menerus, mendapat

kesempatan istirahat selama minimal setengah jam.

11. Hak cuti melahirkan dan cuti haid khusus karyawan perempuan: Satu setengah bulan sebelum melahirkan serta hari pertama dan kedua saat masa haid.
12. Hak melaksanakan ibadah.
13. Hak melakukan mogok kerja.
14. Hak mendapatkan pesangon apabila terjadi pemutusan hubungan kerja atau PHK.

Berdasarkan UU Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang menjadi objek utama perlindungan tenaga kerja adalah:

1. Perlindungan atas hak-hak dalam hubungan kerja.
2. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja untuk berunding dengan pengusaha dan mogok kerja.
3. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.
4. Perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh perempuan, dan penyandang cacat.
5. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja.
6. Perlindungan atas hak pemutusan hubungan tenaga kerja.
7. Perlindungan Pekerja Dalam Program BPJS Kesehatan.

Hukum ketenagakerjaan lahir dari pemikiran untuk memberi perlindungan bagi para pihak terutama pekerja/buruh sebagai pihak yang

lemah dan keadilan sosial dalam hubungan kerja diantara para pihak yang memiliki persamaan dan perbedaan yang cukup besar. Persamaannya adalah bahwa manusia itu sama-sama ciptaan Tuhan yang memiliki martabat kemanusiaan sedangkan perbedaannya adalah dalam hal kedudukan atau status sosial-ekonomi, dimana pekerja mempunyai penghasilan dengan bekerja pada pengusaha/majikan. Tujuan keadilan sosial di bidang ketenagakerjaan dapat diwujudkan salah satu caranya adalah dengan jalan melindungi pekerja/buruh terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan/pengusaha, melalui sarana hukum yang ada.

Indonesia sebagai salah satu negara yang berdasarkan atas hukum (*rechtstaat*) dan *rule of law*, masyarakat sangat membutuhkan perlindungan hukum untuk mendapatkan kepastian hukum, dan keadilan sehingga rakyat merasakan kesejahteraan serta kemakmuran. Oleh karena itu penegakan hukum yang berkeadilan dan perlindungan hak asasi manusia (HAM), merupakan dua aspek penting didalam mewujudkan *the rule of law* dan merupakan ramuan dasar dalam membangun bangsa dan menjadi kebutuhan pokok bangsa-bangsa beradab dimuka bumi.⁵¹ Perlindungan terhadap pekerja dapat dilihat pada alinea ke empat pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 45) dan Pasal 27 ayat 2, Pasal 28 D ayat 1 dan ayat 2 yang berbunyi UUD '45.

⁵¹ Ketut Sendra, *Penerapan Asas Keterbukaan Dalam Perjanjian Polis Kaitannya Dengan Perlindungan Hukum Terhadap Konsumen Asuransi Di Indonesia*, Disertasi, Universitas Jayabaya Jakarta, 2013, hal.18-19

Secara yuridis berdasarkan Pasal 27 UUD 45 kedudukan pekerja sama dengan majikan/pengusaha, namun secara sosial ekonomis kedudukan keduanya tidak sama. Kedudukan secara social ekonomi yang tidak sama ini menimbulkan kecenderungan pihak pengusaha bertindak lebih dominan didalam menentukan isi perjanjian dengan mengutamakan kepentingannya dibandingkan dengan kepentingan pekerja. Untuk mencegah hal seperti ini maka sangat diperlukan adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum. Perlindungan terhadap pekerja/buruh dimaksudkan adalah antara lain: Untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja, menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi. Perlindungan terhadap pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku.

Secara umum ada beberapa hak pekerja yang dianggap mendasar dan harus dijamin, kendati dalam penerapannya bisa sangat ditentukan oleh perkembangan ekonomi dan sosial-budaya dan masyarakat atau negara di mana suatu perusahaan beroperasi, diantaranya:⁵²

- a. Hak atas pekerjaan. Hak atas pekerjaan merupakan suatu hak asasi manusia. Karena demikian pentingnya Indonesia dengan jelas

⁵² A. Sonny Keraf, *Etika Bisnis, Tuntutan dan relevansinya*, edisi baru, Yogyakarta: Kanisius, 1998, hal. 162-172

mencantumkan, dan menjamin sepenuhnya, hak atas pekerjaan ini dapat dilihat pada Pasal 27, ayat 2, UUD 45: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

- b. Hak atas upah yang adil. Upah sesungguhnya adalah perwujudan atau kompensasi dari hasil kerjanya. Setiap orang berhak untuk memperoleh upah yang adil, yaitu upah yang sebanding dengan tenaga yang telah disumbangkannya.
- c. Hak untuk berserikat dan berkumpul. Untuk bisa memperjuangkan kepentingannya, khususnya hak atas upah yang adil, pekerja harus diakui dan dijamin haknya untuk berserikat dan berkumpul. Mereka harus dijamin haknya untuk membentuk serikat pekerja dengan tujuan bersatu memperjuangkan hak dan kepentingan semua anggota mereka. Dengan berserikat dan berkumpul, posisi mereka menjadi kuat dan karena itu tuntutan wajar mereka dapat lebih diperhatikan, yang pada gilirannya berarti hak mereka akan lebih bisa dijamin.⁵³
- d. Hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan. Dasar dan hak atas perlindungan keamanan, keselamatan, dan kesehatan kerja adalah hak atas hidup. Jaminan ini mutlak perlu sejak awal sebagai bagian integral dari kebijaksanaan dan operasi suatu perusahaan. Resiko harus sudah diketahui sejak awal, hal ini perlu untuk mencegah perselisihan

⁵³ *Ibid*, hal. 168

dikemudian hari bila terjadi sesuatu hal yang tidak diinginkan.⁵⁴

- e. Hak untuk diproses hukum secara sah. Hak ini terutama berlaku ketika seorang pekerja dituduh dan diancam dengan hukuman tertentu karena diduga melakukan pelanggaran atau kesalahan tertentu. Ia wajib diberi kesempatan untuk membuktikan apakah ia melakukan kesalahan seperti dituduhkan atau tidak.⁵⁵
- f. Hak untuk diperlakukan secara sama. Artinya, tidak boleh ada diskriminasi dalam perusahaan apakah berdasarkan warna kulit, jenis kelamin, etnis, agama, dan sebagainya, baik dalam sikap dan perlakuan, gaji, maupun peluang untuk jabatan, pelatihan atau pendidikan lebih lanjut.
- g. Hak atas rahasia pribadi. Kendati perusahaan punya hak tertentu untuk mengetahui riwayat hidup dan data pribadi tertentu dari setiap karyawan, karyawan punya hak untuk dirahasiakan data pribadinya itu. Bahkan perusahaan harus menerima bahwa ada hal-hal tertentu yang tidak boleh diketahui oleh perusahaan dan ingin tetap dirahasiakan oleh karyawan.
- h. Hak atas kebebasan suara hati. Pekerja tidak boleh dipaksa untuk melakukan tindakan tertentu yang dianggapnya tidak baik: melakukan korupsi, menggelapkan uang perusahaan, menurunkan standar atau ramuan produk tertentu demi memperbesar keuntungan, menutup-nutupi

⁵⁴ *ibid*, hal. 169

⁵⁵ *Ibid*, hal. 170.

kecurangan yang dilakukan perusahaan atau atasan.⁵⁶

Dalam KUHPerdata ketentuan mengenai kewajiban buruh/pekerja diatur dalam Pasal 1603 huruf (a), (b), dan huruf (c) KUH Perdata yang pada intinya bahwa:

- a. Buruh diwajibkan sendiri melakukan pekerjaannya, selain dengan izin si majikan dalam melakukan pekerjaannya tidak digantikan oleh orang ketiga.
- b. Dalam melakukan pekerjaan buruh wajib menaati aturan dan petunjuk yang diberikan oleh pengusaha.
- c. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda. Jika buruh melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi atau denda tersebut.

Selain perlindungan hukum terhadap pekerja, perlindungan hukum terhadap pengusaha juga sangat diperlukan mengingat peranannya sebagai penyedia lapangan kerja dan sebagai penggerak roda perekonomian suatu negara. Pekerja dan pengusaha adalah saling membutuhkan sehingga apa yang menjadi hak dan kewajiban masing-masing haruslah sama-sama dilindungi. Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pengusaha mempunyai hak dan kewajiban dalam menjalankan usahanya. Adapun hak pengusaha, antara lain:

⁵⁶ *Ibid*, hal. 171.

- Membuat peraturan dan perjanjian kerja. Peraturan perusahaan dibuat secara sepihak oleh pengusaha dan perjanjian kerja dibuat bersama antara serikat pekerja/buruh dengan pengusaha atau persatuan pengusaha. Dalam hal ini karena peraturan dibuat sepihak materinya lebih memaksimalkan kewajiban pekerja dan meminimalkan hak pekerja serta memaksimalkan hak pengusaha dan meminimalkan kewajiban pengusaha.⁵⁷ Namun peraturan dan perjanjian tersebut tetap mengacu pada ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku.
- Hak untuk melakukan PHK. Pengusaha dapat memutus hubungan kerja terhadap pekerja/buruh sesuai dengan Pasal 158, Pasal 163 sampai dengan Pasal 165.⁵⁸
- Penutupan perusahaan. Penutupan perusahaan didasarkan Pasal 146 sampai dengan Pasal 149 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Hak untuk membentuk dan menjadi anggota organisasi perusahaan. Ketentuan mengenai organisasi pengusaha diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 105 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).
- Berhak untuk menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain. Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada

⁵⁷ H.R. Abdussalam, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)* yang telah direvisi, Jakarta: Restu Agung, 2009, hal. 89

⁵⁸ *Ibid*, hal. 120

perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.⁵⁹

Kewajiban pengusaha adalah untuk memenuhi hak-hak dari pekerja seperti yang diuraikan diatas, antara lain: Hak atas pekerjaan, hak atas upah yang adil, hak untuk berserikat dan berkumpul, hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan, hak untuk diproses hukum secara sah, hak untuk diperlakukan secara sama, hak atas rahasia pribadi, hak atas kebebasan suara hati.

Menurut Senjun H. Manulang, sebagaimana dikutip oleh Hari Supriyanto tujuan hukum perburuhan adalah⁶⁰ Untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan untuk melindungi pekerja terhadap kekuasaan pengusaha yang tak terbatas dari pengusaha misalnya dengan membuat perjanjian kerja atau menciptakan peraturan-peraturan yang bersifat memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap tenaga kerja sebagai pihak yang lemah.

Soepomo membagi 3 macam perlindungan terhadap pekerja masing-masing perlindungan ekonomis yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya; Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan

⁵⁹ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang *Ketenagakerjaan*, *Op.Cit.*, Pasal 64

⁶⁰ Hari Supriyanto, *Perubahan Hukum Privat ke Hukum Publik*, Studi Hukum Perburuhan di Indonesia, Yogyakarta: Universitas Atma Jaya, 2004, hal.19

hak untuk berorganisasi dan Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.⁶¹

Menurut Imam Soepomo, sebagai mana dikutip Asri Wijayanti, pemberian perlindungan pekerja meliputi lima bidang hukum perburuhan, yaitu: pengerahan/penempatan tenaga kerja, hubungan kerja, bidang kesehatan kerja, bidang keamanan kerja, bidang jaminan sosial buruh.⁶²

Perlindungan hukum selalu terkait dengan peran dan fungsi hukum sebagai pengatur dan pelindung kepentingan masyarakat, berkaitan dengan peran hukum sebagai alat untuk memberikan perlindungan dan fungsi hukum untuk mengatur pergaulan serta menyelesaikan masalah-masalah yang timbul dalam masyarakat. Dalam rangka perlindungan bagi pekerja dan pengusaha dibutuhkan campur tangan pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan untuk menjaga keseimbangan bagi para pihak melalui peraturan perundang-undangan, sehingga menjadikan hukum perburuhan bersifat ganda yaitu privat dan publik. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Philipus M Hadjon bahwa: “Hukum perburuhan merupakan disiplin fungsional karena memiliki karakter campuran yaitu hukum publik dan hukum privat”. Karakter hukum privat mengingat dasar dari hubungan hukum yang dilakukan oleh pemberi kerja dengan pekerja adalah perjanjian kerja. Sementara mempunyai karakter hukum publik karena hubungan hukum yang dilakukan oleh pemberi kerja

⁶¹ Abdul Khakim, *Op.Cit.*, hal. 61.

⁶² Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan PascaReformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, hal. 11

dengan pekerja harus diatur dan diawasi atau difasilitasi oleh pemerintah dalam rangka pemberian jaminan perlindungan hukum bagi pekerja.⁶³

Untuk mewujudkan perlindungan hak-hak pekerja dapat juga dilakukan melalui pengawasan. Pengawasan ketenagakerjaan merupakan unsur penting dalam perlindungan tenaga kerja, sekaligus sebagai upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh.⁶⁴ Pengawasan ketenagakerjaan merupakan sistem dengan mekanisme yang efektif dan vital dalam menjamin efektivitas penegakan hukum ketenagakerjaan dan penerapan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dalam rangka menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja, menjaga kelangsungan usaha dan ketenangan kerja, meningkatkan produktivitas kerja serta melindungi pekerja. Pengawasan dibidang ketenagakerjaan juga didasarkan pada pokok-pokok yang terkandung dalam convention No.81 *Concerning Labour Inspection in Industry and Commerce* (Konvensi ILO No.81 mengenai pengawasan dalam ketenagakerjaan Industri dan Perdagangan) bagian Penjelasan

Disamping itu juga sangat diperlukan adanya penegakan hukum di bidang ketenagakerjaan. Penegakan hukum tidak hanya diartikan sebagai penerapan

⁶³ Philipus M Hadjon dan Tatiek Sri Djatmiati, *Argumentasi Hukum*, Surabaya: UGM Press, 2005, hal.41

⁶⁴ Abdul Hakim, *Op.Cit.*, hal. 123

hukum positif, tetapi juga penciptaan hukum positif.⁶⁵ Apabila timbul masalah dibidang ketenagakerjaan maka hakim yang menangani tidak mengeluarkan putusan yang hanya didasarkan pada perjanjian semata yang telah didasari kebebasan berkontrak dan konsensualisme, namun harus memperhatikan keselarasan dari seluruh prinsip-prinsip yang ada dalam hukum perjanjian demi mewujudkan perlindungan dan keadilan bagi para pihak.

Sebenarnya jika dilihat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan 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.

Adanya interpretasi bahwa PKWT dapat diperjanjikan dengan tidak didasarkan pada jenis, sifat atau kegiatan sementara, melahirkan praktek perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang tidak sesuai dengan tujuan pengaturan PKWT. Hal ini bisa disebabkan salah satunya karena ketidaktahuan. Ketidaktahuan dari salah satu atau masing-masing pihak pekerja/buruh dan pengusaha.

Berdasarkan penelusuran lewat wawancara di lapangan peneliti menemukan bahwa pekerja/buruh ada bahkan relatif banyak yang tidak

⁶⁵ Nyoman Serikat Putra Jaya, *Beberapa Pemikiran ke Arah Pengembangan Hukum Pidana*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2008, hal. 52.

mengetahui sepenuhnya tentang isi atau klausul dalam perjanjian serta konsekuensi yang akan mereka terima ketika ada itikad buruk dari pengusaha dan ketidaktahuan pekerja/buruh juga inkonsistensi dalam Pasal 56 ayat (2) dan 59 ayat (2) yang memungkinkan Pekerja dengan tidak berdasarkan jenis, sifat atau kegiatan yang bersifat sementara dapat dilaksanakan. Selain alasan ketidaktahuan di atas, alasan kebutuhan hidup juga faktor yang tidak kalah pentingnya ketika pekerja/buruh dihadapkan pada sulitnya lapangan pekerjaan dan persaingan dalam hal mencari lapangan pekerjaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD PT. Ungaran Sari Garmen Kabupaten Semarang mengatakan bahwa salinan kontrak perjanjian bersama antara pekerja/buruh dengan perusahaan sudah dibagikan kepada karyawan.

Pengusaha bisa dengan mudah secara sepihak melakukan tindakan yang dapat merugikan posisi pekerja/buruh dikarenakan ketidakseimbangan posisi di antaranya karena rendahnya pendidikan pekerja/buruh sehingga tidak mengetahui hak dan kewajibannya, tidak memiliki keahlian khusus serta regulasi dalam hukum ketenagakerjaan tidak seimbang dalam mengatur hak dan kewajiban pihak pekerja/buruh dan pengusaha. Dalam realita tersebut akibatnya perlindungan terhadap pekerja/buruh menjadi lemah, hal ini dapat dilihat dari beberapa indikasi, di antaranya tidak berhak atas sejumlah tunjangan (Jamsostek, Asuransi Kecelakaan, Pensiun), uang penghargaan kerja pada saat terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK), upah yang lebih rendah, tidak adanya jaminan kerja dan jaminan pengembangan karir.

Pada penjelasan dari Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa yang dimaksud 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 meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua.

Prinsip pengupahan yang dipakai oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah:

- a. Hak menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus;
- b. Pengusaha tidak boleh mengadakan diskriminasi upah bagi pekerja/buruh laki-laki dan pekerja/buruh wanita untuk jenis pekerjaan yang sama;
- c. Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan (Pasal 93 ayat (1));
- d. Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap dengan formulasi upah pokok minimal 75% dari umlah upah pokok dan tunjangan tetap (Pasal 94);
- e. Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sebab timbulnya hak (Pasal 96).

Ketentuan tersebut lebih lanjut tentang upah minimum diatur dalam Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999 tentang upah minimum, yang dimaksud dengan upah minimum adalah upah bulanan yang terendah, terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap. Pada Pasal 6 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999 diterangkan, bahwa dalam menetapkan upah minimum haruslah mempertimbangkan:

- a. Kebutuhan hidup minimum;
- b. Indeks harga konsumen;
- c. Kemampuan, perkembangan, dan kelangsungan perusahaan;
- d. Upah pada umumnya berlaku di daerah tertentu dan antar daerah;
- e. Kondisi pasar kerja;
- f. Tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan perkapita.

Berdasarkan ketentuan di atas terlihat, bahwa jika dilihat terhadap pengaturan yang ada, perlindungan yang diberikan terhadap semua pekerja/buruh dalam hal pengaturan pengupahan adalah sama.

Terhadap keadaan yang sama, penulis tanyakan kepada Arya Susanti, Manager HRD PT. Ungaran Sari Garmen Kabupaten Semarang yang penulis wawancarai pada tanggal 16 Desember 2022, menyatakan bahwa di perusahaannya terhadap para pekerja kontrak atau perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) telah diterapkan sistem pengupahan yang sebagaimana seharusnya yang diatur dalam undang-undang tenaga kerja. Arya Susanti juga menyatakan bahwa memang terdapat perbedaan terhadap upah yang diterima

oleh pekerja tetap dan pekerja kontrak di perusahaannya. Perbedaan itu hanya tentang jumlah tunjangan yang diterima, karena pekerja tetap menerima tunjangan, sedangkan pekerja/buruh dengan sistem perjanjian waktu tertentu (PKWT) tidak menerima semua tunjangan sebagaimana yang diterima oleh pekerja tetap.⁶⁶

Dari data yang penulis kemukakan diatas, dapat terlihat bahwa pelaksanaan perlindungan terhadap pekerja/buruh, jika dilakukan sesuai dengan aturan yang ada, sudah terdapat perlindungan yang memadai terhadap pekerja. Hanya saja dalam pelaksanaannya masih terdapat berbagai halangan yang disebabkan oleh ketidakjelasan aturan tentang penerapan Pejanjian Kerja sehingga terjadi penyimpangan terhadap penerapan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

B. Kendala yang dihadapi dalam memberikan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PWKT) di PT. Ungaran Sari Garmen Kabupaten Semarang.

Dalam pelaksanaan pemberian perlindungan terhadap para pekerja tidak selalu bisa berjalan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan. Pada pelaksanaannya terdapat berbagai kendala yang menghambat tercapainya keinginan dari pembuat undang-undang. Beberapa kendala yang terdapat dalam pemberian perlindungan terhadap pekerja, antara lain:

⁶⁶ Wawancara dengan Arya Susanti , Manager HRD PT. Ungaran Sari Garmen Kabupaten Semarang pada tanggal 16 Desember 2022.

1. Kendala yang berkaitan dengan peraturan di PT. Ungaran Sari Garmen
Kabupaten Semarang

Sebagaimana yang telah penulis kemukakan juga sebelumnya, bahwa saat sekarang ini banyak pengusaha yang semakin berminat untuk memakai pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), karena pengusaha menilai lebih efisien memakai pekerja dengan sistem perjanjian kerja.

Memang jika dibandingkan secara langsung, memakai pekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) jauh lebih efisien dibandingkan memakai pekerja/buruh dengan sistem perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Karena untuk pekerja/buruh dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) perusahaan tidak perlu memikirkan berbagai tunjangan dan berbagai kegiatan untuk pelatihan atau pendidikan dan sebagainya. Dengan kata lain perusahaan hanya perlu mengeluarkan biaya untuk upah saja. Karena sebagaimana diketahui komponen upah terhadap pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanya berupa upah pokok saja tanpa adanya tunjangan-tunjangan. Selain itu terhadap pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) apabila mereka habis masa kontraknya, maka mereka tidak mendapatkan uang pesangon. Hal ini berbeda jika dibandingkan dengan memakai pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang harus menyediakan berbagai tunjangan, termasuk

uang pesangon seandainya memakai pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) diberhentikan.

Keadaan inilah yang kemudian menimbulkan keresahan di kalangan para pekerja/buruh dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), di mana diketahui sebesar dua pertiga dari jumlah mereka yaitu pekerja/buruh dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tidak memberi kepastian untuk terus dapat bekerja, di mana mereka dengan mudah untuk diberhentikan dengan berbagai alasan.⁶⁷ Yang lebih bahaya adalah banyak pengusaha yang kemudian memanfaatkan keadaan ini dengan mengikat para pekerja/buruhnya dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), karena dinilai menguntungkan pengusaha, yaitu antara lain:

- a. Tidak ada kewajiban untuk membayar pesangon saat jangka waktu perjanjian kerja berakhir;
- b. Pengusaha dapat menekan *labour cost*;
- c. Lebih praktis, tidak perlu memberikan pensiun;
- d. Tidak ada kewajiban memberikan pelatihan kepada pekerja;
- e. Tidak perlu mengeluarkan biaya untuk merekrut calon pekerja baru.

Adanya keadaan tersebut jelas tidak memberikan perlindungan terhadap para pekerja/buruh yang bekerja dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), sedangkan seperti yang diketahui salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada

⁶⁷ Wawancara dengan Gimán, Ketua SPSI pada tanggal 16 Desember 2022.

pekerja/buruh dalam mewujudkan kesejahteraan, yaitu sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 4 huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

2. Kendala yang Berkaitan Dengan Perjanjian Kerja di PT. Ungaran Sari Garmen Kabupaten Semarang

Pada kenyataannya di dunia kerja, seorang pekerja/buruh yang akan memulai bekerja di suatu perusahaan akan membuat kesepakatan dengan yang berwujud perjanjian kerja, dengan perusahaan yang akan mempekerjakannya. Perjanjian kerja merupakan awal terjadinya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha. Perjanjian kerja biasanya telah disediakan secara sepihak oleh perusahaan yang akan mempekerjakan pekerja/buruh tersebut, dimana isi dari perjanjian kerja tersebut sudah dibuat secara sepihak oleh perusahaan dan pihak pekerja/buruh hanya tinggal menandatangani saja sebagai bentuk menyetujuinya atau dapat menolak perjanjian kerja tersebut. Berhubung isi perjanjian kerja telah dibuat terlebih dahulu secara sepihak oleh perusahaan, maka biasanya isinya cenderung berat sebelah dan lebih memberikan keuntungan kepada pengusaha, dan pekerja/buruh berada dalam posisi yang dirugikan. Keadaan ini menurut Sri Gambir Melati Hatta, timbul karena kedudukan pengusaha yang kuat baik dalam segi ekonomi maupun kekuasaan, sedangkan pekerja/buruh berada dalam posisi yang lemah karena sebagai

pihak yang membutuhkan pekerjaan.⁶⁸ Posisi monopoli pengusaha ini membuka peluang baginya untuk menyalahgunakan kedudukannya. Akibatnya pengusaha mengatur hak-haknya dan tidak kewajibannya.⁶⁹

Keadaan tersebut jelas tidak memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh. Seharusnya pembuatan perjanjian kerja didasarkan kepada asas kebebasan berkontrak, namun pada kenyataannya para pekerja/buruh tidak akan berani meminta perusahaan untuk merubah klausul tersebut yang jelas merugikan pekerja/buruh, karena takut tidak akan diterima sebagai pekerja/buruh di perusahaan tersebut.

Dari kesimpulan diatas, jelas tidak memberikan perlindungan terhadap tujuan pembangunan ketenagakerjaan, karena jelas-jelas pekerja/buruh dimanfaatkan akibat posisi tawar (*bargaining position*) dari pekerja/buruh yang rendah untuk menerima perjanjian kerja yang dibuat secara sepihak.

Hasil wawancara dengan Arya Susanti,⁷⁰ dalam rekrutmen karyawan di PT. Ungaran Sari Garmen Kabupaten Semarang, Human Resource Development (HR) sebuah divisi yang menangani serangkaian proses seleksi rekrutmen karyawan akan menyodorkan dokumen PKWT kepada karyawan baru, di mana mereka berstatus karyawan kontrak untuk jangka

⁶⁸ Sri Gambir Melati Hatta, *Beli Sewa Sebagai Perjanjian Tak Bernama : Pandangan Masyarakat dan Sikap Mahkamah Agung Indonesia*, Bandung, PT. Alumni, 1999, hal 139.

⁶⁹ Ibid

⁷⁰ Wawancara dengan Arya Susanti , Manager HRD PT. Ungaran Sari Garmen Kabupaten Semarang pada tanggal 16 Desember 2022.

waktu tertentu. Selanjutnya, HR melakukan penilaian menyeluruh, dari mulai potensi, kinerja, kontribusi, produktivitas, hingga kecocokan dengan budaya perusahaan. Penilaian ini berlangsung selama 1 (satu) tahun. Jika hasil evaluasi memuaskan atau karyawan tersebut merupakan talenta yang menjanjikan, perusahaan akan menawarkan hubungan kerja PKWTT. Dalam hal ini, karyawan kontrak diangkat menjadi karyawan tetap.

3. Kendala Yang Berkaitan Dengan Pengawasan di PT. Ungaran Sari Garmen Kabupaten Semarang

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan unsur penting dalam perlindungan terhadap pekerja/buruh, sekaligus merupakan upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh. Di samping itu melalui pengawasan diharapkan agar pelaksanaan terhadap peraturan tentang ketenagakerjaan dapat berjalan sebagaimana mestinya. Dengan demikian melalui pengawasan yang dilakukan diharapkan dapat meniadakan atau memperkecil adanya pelanggaran- pelanggaran terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan, sehingga proses hubungan industrial dapat berjalan dengan baik dan harmonis.

Disamping sebagai upaya perlindungan tenaga kerja, pengawasan ketenagakerjaan memiliki tujuan sosial, seperti peningkatan kesejahteraan dan jaminan sosial pekerja/buruh, mendorong kinerja dunia usaha, serta memperbaiki kesejahteraan masyarakat pada umumnya.

Pada lingkup pengawasan ketenagakerjaan (Pasal 1 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948) meliputi :

- a. Mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan khususnya;
- b. Mengumpulkan bahan-bahan mengenai masalah ketenagakerjaan guna penyempurnaan atau pembuatan Undang-undang ketenagakerjaan;
- c. Menjalankan pekerjaan lain sesuai undang-undang.

Tugas pengawasan di bidang ketenagakerjaan dilakukan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan menunjuk pegawai pengawas yang memiliki kewajiban dan wewenang penuh dalam melaksanakan fungsi pengawasan dengan baik. Pelaksanaan pengawasan di bidang ketenagakerjaan ini dilakukan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugasnya dan tanggungjawabnya di bidang ketenagakerjaan, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 178 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kendala yang dihadapi oleh badan pengawas ketenagakerjaan dalam pemberian perlindungan pekerja/buruh dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), adalah karena ketidakjelasan peraturan yang mengatur tentang perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), salah satunya adalah terhadap pembuatan kontrak kerja yang dilakukan perusahaan terhadap pekerja/buruh perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Dimana dalam kontrak kerja yang dicatatkan kepada kami sebagaimana yang

disyaratkan oleh penjelasan Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut tidak pernah dijelaskan secara rinci apa pekerjaan yang akan dilakukan, apakah sekali selesai atau pekerjaan yang merupakan promosi sehingga kami dari Dinas Tenaga Kerja dan Transimgrasi Provinsi Riau memang kesulitan untuk memantau pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), apalagi jumlah mereka ratusan orang.⁷¹

Dengan demikian terlihat, bahwa dalam pelaksanaan terhadap ketentuan perundang-undangan tenaga kerja, terutama yang berkaitan dengan pelaksanaan perlindungan terhadap pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) memang terdapat berbagai kendala, yang diantaranya adalah sebagaimana yang telah penulis kemukakan di atas.

C. Solusi dalam mengatasi kendala Perlindungan Hukum Bagi Pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PWKT) di PT. Ungaran Sari Garmen Kabupaten Semarang.

Berdasarkan kendala yang tertera di atas, maka solusi terhadap kendala-kendala yang ada dalam pelaksanaan perlindungan terhadap pekerja di PT Ungaran Sari Garmen adalah sebagai berikut:

Untuk kendala yang berkaitan dengan peraturan, pemerintah sebaiknya segera melakukan perbaikan terhadap pengaturan pada pekerja/buruh Perjanjian

⁷¹ Wawancara dengan Gimán, Ketua SPSI pada tanggal 16 Desember 2022.

Kerja Waktu Tertentu (PKWT) mendapatkan perlindungan hukum yang lebih baik. Misalnya dengan lebih memperjelas aturan tentang pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), salah satunya adalah memperjelas pengertian tentang batasan-batasan dari makna kata “pekerjaan tertentu” yang terdapat dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga tidak menimbulkan penafsiran yang berbeda-beda. Karena adanya penafsiran yang berbeda akan menimbulkan kesulitan dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu.

Sedangkan untuk kendala yang berkaitan dengan bentuk perjanjian kerja yang ada selama ini, untuk meningkatkan perlindungan terhadap para pekerja/buruh, pemerintah membuat format perjanjian kerja yang secara baku untuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), karena hal ini akan lebih memudahkan bagi pemerintah dalam melakukan pengawasan, sehingga kendala yang menyangkut tentang pengawasan sebagian besar telah terbantu terselesaikan.

Untuk kendala yang berkaitan dengan pengawasan, sebaiknya setiap pegawai pengawas diberikan kewenangan untuk melakukan penindakan langsung terhadap pelanggaran yang terjadi pada pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan oleh perusahaan, sehingga fungsi pengawasan dapat memberikan efek jera terhadap para pengusaha yang melakukan pelanggaran atau bermain-main dengan aturan, yang menyebabkan berkurangnya

perlindungan yang didapatkan oleh pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Selain itu sebaiknya fungsi pengawasan lebih ditingkatkan karena keberadaan pekerja/buruh perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) secara umum memang sering dijadikan sebagai cara untuk mendapatkan keuntungan lebih besar melalui pengurangan biaya buruh (*labour cost*) oleh pengusaha, sehingga posisi pekerja/buruh perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) berada dalam kondisi yang mengkhawatirkan oleh karena itu diperlukan perhatian yang lebih dari pemerintah salah satunya adalah melalui pengawasan oleh pengawas ketenagakerjaan.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

1. Perlindungan hukum bagi pekerja di PT. Ungaran Sari Garmen Kabupaten Semarang adalah bahwa pelaksanaan perlindungan terhadap pekerja/buruh, jika dilakukan sesuai dengan aturan yang ada, sudah terdapat perlindungan yang memadai terhadap pekerja.
2. Kendala yang dihadapi dalam memberikan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja di PT. Ungaran Sari Garmen Kabupaten Semarang adalah kendala yang berkaitan dengan peraturan, Kendala yang Berkaitan Dengan Perjanjian Kerja dan Kendala yang Berkaitan Dengan Pengawasan
3. Solusi dalam mengatasi kendala Perlindungan Hukum Bagi Pekerja di PT. Ungaran Sari Garmen Kabupaten Semarang adalah untuk kendala yang berkaitan dengan peraturan yang kurang jelas, pemerintah sebaiknya segera melakukan perbaikan terhadap pengaturan pada pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), agar para pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) mendapatkan perlindungan hukum yang lebih baik. Untuk kendala yang berkaitan dengan perjanjian kerja, menurut penulis, kalau perlu demi meningkatkan perlindungan terhadap para pekerja/buruh, pemerintah membuat format perjanjian kerja yang secara baku untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), karena hal ini akan lebih memudahkan bagi pemerintah dalam melakukan pengawasan. Untuk

kendala yang berkaitan dengan pengawasam, sebaiknya setiap pegawai pengawas diberikan kewenangan untuk melakukan penindakan langsung terhadap pelanggaran yang terjadi pada pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan oleh perusahaan, sehingga fungsi pengawasan dapat memberikan efek jera terhadap para pengusaha yang melakukan pelanggaran atau bermain-main dengan aturan hukum yang menyebabkan berkurangnya perlindungan yang didapatkan oleh pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

B. Saran

1. Para pihak yaitu pengusaha dan pekerja harus menjalin hubungan yang harmonis dalam hubungan ketenagakerjaan karena saling membutuhkan.
2. Para pihak yaitu pengusaha dan pekerja harus memahami dan melaksanakan kewajibannya sesuai peraturan yang berlaku.
3. Hendaklah pemerintah menyediakan regulasi yang lebih memadai yang tidak merugikan kedua pihak, meningkatkan pembinaan, pengawasan dan penegakan hukum dibidang ketenagakerjaan.
4. Bagi Pemerintah dalam hal ini Disnakertrans harus lebih Intensif dalam melakukan pengawasan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja khususnya tenaga kerja tidak tetap.

5. Pemerintah juga diharapkan menjadi jembatan dan menengahi perselisihan yang terjadi antara tenaga kerja dan pemberi kerja agar tidak ada tindakan kewenangan-wenangan yang dapat merugikan salah satu pihak.
6. Pemerintah harus memberikan sanksi yang tegas kepada pihak pemberi kerja yang tidak melakukan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku

- A, Sonny Keraf. 1998. Etika Bisnis, Tuntutan dan relevansinya, edisi baru. Yogyakarta: Kanisius.
- Abdussalam, H. R. 2012. Hukum Perlindungan Anak. Jakarta: PTIK.
- Abdussalam, H. R. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*. Jakarta: Restu Agung.
- Agus, Dwiyanto. 2006. Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Agusmidah. (2010). Hukum ketenagakerjaan Indonesia: dinamika dan kajian teori. Ghalia Indonesia.
- Al Barry, M. D., & Pius, A. P. (2001). Kamus Ilmiah Populer Burhan Bungin, Metode Penelitian kualitatif, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Amiruddin. 2006. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Asshiddiqie, J., & Safa'at, M. A. (2006). *Teori Hans Kelsen tentang hukum*. Mahkamah Konstitusi RI, Sekretariat Jenderal dan Kenpaniteraan.
- C.S.T. Kansil. 1989. *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Cet Ke-8. Jakarta: Balai Pustaka.
- Dirdjosisworo, S. (2008). Pengantar ilmu hukum. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa.
- Djumialdji. 1977. Perjanjian Kerja. Jakarta: Bina Aksara.
- Hadjon, P. M., & Djatmiati, T. S. (2005). Argumentasi Hukum. Yogyakarta: UGM Press.
- Hatta, S. G. M. (1999). Beli Sewa Sebagai Perjanjian Tak Bernama: Pandangan Masyarakat dan Sikap Mahkamah Agung Indonesia.
- Jaya, N. S. P. (2008). *Beberapa pemikiran ke arah pengembangan hukum pidana*. Citra Aditya Bakti.
- Jehani, L. (2008). Hak-Hak Karyawan Kontrak. Jakarta: Forum Sahabat.
- Kelsen, H. (2019). *Teori Hukum Murni: Dasar-Dasar Ilmu Hukum Normatif*. Nusamedia.
- Lalu, H. (2008). Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Manulang, S. H. (1990). *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Rineka Cipta.
- Martokusumo, Sudikno. (2005). *Mengenal Hukum Satu Pengantar*. Yogyakarta: Liberty.
- Marzuki, C. (1999). Metodologi Riset. Jakarta: Erlangga.
- Moleong, L. J. (2014). Metode penelitian kualitatif edisi revisi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muchsin, M. (2003). Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia. *Universitas Sebelas Maret*.

- Muhadjir, N. (2000). *Metode Penelitian Kualitatif Edisi IV*. Yogyakarta: Rake Sarasin.
- Narbuko, C., & Achmadi, A. (2005). *Metode Penelitian*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Philipus, M. H. (1987). *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. *Bina Ilmu, Surabaya*, 25.
- Rahardjo, S. (2006). *Ilmu hukum*. Citra Aditya Bakti.
- Rahardjo, S. (2003). *Sisi-sisi lain dari Hukum di Indonesia*. Penerbit Buku Kompas.
- Salim, H. S., & Nurbani, E. S. (2017). Penerapan teori hukum pada penelitian tesis dan disertasi/Salim HS.
- Sardjono, R., & Hasbullah, F. H. (2003). *Bunga rampai perbandingan hukum perdata*. Ind-Hill.
- Sasongko, Wahyu. (2007). *Ketentuan-ketentuan Pokok Hukum Perlindungan Konsumen*. Bandar Lampung: Universitas Lampung.
- Sendra, K. (2013). Penerapan Asas Keterbukaan Dalam Perjanjian Polis Kaitannya Dengan Perlindungan Hukum Terhadap Konsumen Asuransi Di Indonesia. *Disertasi, Universitas Jayabaya Jakarta*, 18-19.
- Setiono, D. (2004). *Rule of Law*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- Sjahdeini, S. R. (2004). Kebebasan Berkontrak Dan Perlindungan Yang Seimbang Bagi Para Pihak Dalam Perjanjian Kredit Bank Di Indonesia. Jakarta: Institut Bankir Indonesia.
- Soekanto, S. (2012). *Pengantar penelitian hukum*. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Subijanto, S. (2011). Peran Negara dalam Hubungan Tenaga Kerja di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 17(6), 705-718.
- Subekti, R., & Tjitrosoedibio, R. (1999). *Kamus hukum*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suharsimi, A. (2002). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sutantya, R. T., & Hadhikusuma, R. (1996). *Pengertian Pokok Hukum Perusahaan Bentuk-bentuk Perusahaan yang Berlaku di Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa.
- Supriyanto, H. (2004). *Perubahan hukum privat ke hukum publik: studi hukum perburuhan di Indonesia*. Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Waluyo, B. (2002). *Penelitian hukum dalam praktek*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Wijayanti, A. (2009). *Hukum ketenagakerjaan pasca reformasi (Vol. 1)*. Sinar Grafika.

,
..

Wahyu Sasongko, *Ketentuan-ketentuan Pokok Hukum Perlindungan Konsumen*.
Universitas Lampung, Bandar Lampung, 2007,
Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, (Jakarta, Sinar Grafika, 2002),

Asri Wijayanti. (2009). *Hukum Ketenagakerjaan PascaReformasi*, Jakarta: Sinar
Grafika.

Perundang-undangan

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan



SERTIFIKAT

Dekan Fakultas Hukum Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman Guppi (Undaris)

Ketua Pengadilan Negeri Ungaran Menerangkan Bahwa :

Nama : Suci Khotimatun Nikmah
NIM : 19110067

Telah mengikuti Kuliah Kemahiran Litigasi mulai bulan Maret s/d Juni 2022
di Pengadilan Negeri Ungaran,

Ungaran, 18 Juni 2022

Mengetahui,
Ketua Pengadilan Negeri Ungaran

Noerista Suryawati, S.H.,M.H.
NIP.197608082000032001

Dekan Fakultas Hukum Undaris

DR. Mohamad Tohari, S.H.,M.H.
NIDN. 0616096901



SERTIFIKAT PKKMB

Nomor : 21/PPMB/PKKMB/IX/2022

diberikan kepada:

SUCI KHOTIMATUN NIKMAH

NIM. 19110067

PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM

SEBAGAI PESERTA

Dalam kegiatan Pengenalan Kehidupan Kampus bagi Mahasiswa Baru (PKKMB) Tahun Akademik 2022/2023 yang diselenggarakan pada tanggal 2-3 September 2022 dengan tema "Unity in Diversity, Ikhlas Berkontribusi Membangun Negeri"

Mengetahui,

Dr. Drs. H. Hono Sejati, S.H., M.Hum
NIDN. 0609086002

Ungaran, 5 September 2022

Ketua Panitia,

Nimas Puspitasari, S.Pd., M.Pd
NIDN. 0609088801