

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

Dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja. Baik pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain. Pada dasarnya setiap orang memiliki potensi peran sebagai pengusaha dan pekerja.

Menyadari akan pentingnya tenaga kerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka dilakukan perlindungan bagi tenaga kerja agar para tenaga kerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaannya. Perlindungan kepada tenaga kerja juga dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu.

Ketenagakerjaan berasal dari kata dasar "Tenaga Kerja" yang artinya "segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja" (Pasal 1 huruf 1 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja, sebelum, selama, dan sesudah menunjukkan hal-hal yang berhubungan antara tenaga kerja dengan pekerjaan terjadi karena adanya perjanjian. Perjanjian tersebut diberikan oleh pihak yang memberikan pekerjaan dan disepakati pekerja.

Dalam keadaan dimana suatu perusahaan mempekerjakan tenaga kerja dan dipimpin oleh seorang pengusaha, keduanya mempunyai hubungan kerja yang

terkait dengan perjanjian kerja dan berlaku pada saat tenaga kerja tersebut mulai bekerja pada perusahaan dan berakhir pada saat habis masa berlakunya perjanjian kerja.

Perjanjian kerja menurut Pasal 1601 KUHPerdara yang menyatakan bahwa “Selain persetujuan untuk menyelenggarakan beberapa jasa yang diatur oleh ketentuan-ketentuan khusus untuk itu dan oleh syarat-syarat yang diperjanjikan, dan bila ketentuan-ketentuan yang syarat-syarat ini tidak ada, persetujuan yang diatur menurut kebiasaan, ada dua macam persetujuan, dengan mana pihak kesatu mengikatkan diri untuk mengerjakan suatu pekerjaan bagi pihak lain dengan menerima upah, yakni: perjanjian kerja dan perjanjian pemborongan kerja”, memuat tiga poin utama yang menyebabkan berlangsungnya atau dapat dilaksanakannya perjanjian kerja tersebut. Tiga poin perjanjian tersebut adalah; adanya perjanjian kerja. Adanya pekerjaan yang harus dilakukan, adanya perintah kerja, dan adanya upah yang diberikan kepada pekerja. Hilangnya salah satu poin dalam perjanjian kerja tersebut mengakibatkan ketidakbisaan perjanjian kerja tersebut dilaksanakan.

Dari perjanjian kerja, mengakibatkan munculnya hubungan kerja. Hubungan kerja merupakan peran yang terjadi setelah dilaksanakannya perjanjian kerja<sup>1</sup>. Peran tersebut merupakan peran pihak yang melakukan perjanjian, baik-pihak sebagai pengusaha, maupun pihak sebagai tenaga kerja. Ketika seorang pihak mengikatkan diri pada pihak lain, otomatis ia berada di bawah kuasa pihak

---

<sup>1</sup>Sendjun H. Manulung, 2001, *Pokok-Pokok Hukum Tenaga Kerja Di Indonesia*, Jakarta, Rineka Cipta, hlm.63.

pengusaha untuk melakukan pekerjaan, dan untuk mendapatkan upah sesuai dengan perjanjian dan keobjektifitasan pekerjaan yang dilakukan.

Ketika pekerja melakukan persetujuan dengan pengusaha melalui penandatanganan perjanjian kerja, pengusaha telah menentukan lama waktu tenaga kerja melakukan pekerjaannya, kewajiban dan hak-hak yang dimiliki oleh pekerja selama bekerja dan selama menjadi kariawan. Daris inilah penggolongan pekerja berdasarkan status jangka waktu pekerjaan yang dilakukan. Berdasarkan jangka waktu pekerja melakukan pekerjaan, pekerja digolongkan menjadi; pekerja tetap dan pekerja tidak tetap.

Pekerja tetap merupakan status yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja yang masa kerjanya disesuaikan dengan kemampuan usia produktifnya. Biasanya pekerja tetap masa usia kerjanya lebih lama daripada masa kerja pekerja tidak tetap. Sedangkan pekerja tidak tetap merupakan penggolongan yang dilakukan terhadap pekerja yang status pekerjaannya hanya bersifat tahunan, atau hanya dibutuhkan ketika adanya keharusan sebuah perusahaan menambah tenaga kerjanya guna memenuhi kebutuhan produksinya yang hanya bersifat sementara.

Permasalahan tenaga kerja dari tahun ke tahun menarik perhatian banyak pihak, terutama oleh pemerhati tenaga kerja. Perjalanan seseorang sebagai tenaga kerja sering diperoleh kenyataan yang tidak sesuai dengan harapan. Perselisihan antara pengusaha dan buruh / pekerja kerap terjadi dalam dunia ketenagakerjaan di tanah air. Seperti halnya kasus perburuhan, kekerasan, penipuan, pemecatan yang semena-mena, upah yang tidak sesuai standar, semakin hari semakin kompleks. Salah satu faktor penyebabnya adalah masih banyaknya pihak yang

belum mengerti tentang hak-hak dan kewajiban-kewajiban yang mereka miliki dalam suatu perjanjian kerja yang notabene adalah suatu perikatan hukum. Sehingga masih banyak pekerja yang merasa dirugikan oleh pengusaha yang memaksakan kehendaknya pada pihak pekerja dengan mendiktekan perjanjian kerja tersebut pada pekerjaannya. Di satu sisi pengusaha masih melihat pihak pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah. Sementara itu pihak buruh / pekerja sendiri kurang mengetahui apa-apa yang menjadi hak dan kewajibannya. Dengan kata lain, pihak buruh/ pekerja turut saja terhadap peraturan yang diberikan oleh pihak pengusaha. Padahal dalam suatu hubungan kerja sama yang baik tidak ada pihak yang lebih penting karena pengusaha dan buruh/pekerja masing-masing saling membutuhkan.

Kasus yang sedang buming adalah kasus pelanggaran hak karyawan pabrik kualii di Kampung Bayur Opak, Desa Lebak Wangi, Kabupaten Tangerang yang di aniayaya oleh majikan nya, di sekap dan di pekerjakan secara paksa. Semua memahami kegiatan yang dilakukan oleh pelaku, melanggar seluruh aturan ketenagakerjaan. Misalnya soal pengupahan yang di bawah standar upah layak. Pekerja anak dipekerjakan sebagai buruh. Tidak memberikan jaminan sosial, tidak ada jaminan keselamatan kerja.<sup>2</sup>

Dari uraian kasus yang telah penulis sampaikan, muncul beberapa permasalahan yang menarik untuk dikaji lebih lanjut, yaitu mengenai pelanggaran terhadap hak-hak karyawan oleh perusahaan. Oleh karena itu penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dan menuangkannya dalam bentuk penulisan

---

<sup>2</sup><http://www.solopos.com/2013/05/05/penyiksaan-buruh-kemenakertrans-beberkan-pelanggaran-pabrik-kualii-tangerang-403167> 14-MEI-2013, 12.04 WIB.

dengan judul **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN DI  
PT. KRESNA DUTA AGROINDO PKS LANGLING JAMBI**

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut: Apakah dengan adanya surat perjanjian diterimanya bekerja dengan masa percobaan 3 bulan telah member perlindungan hokum bagi karyawan PT Kresna Duta Agroindo PKS Langling Jambi ?

Berdasarkan pada pokok-pokok permasalahan tersebut diatas maka tujuan dari penelitian adalah :

A. Tujuan Objektif

Untuk mengkaji dan mengetahui Apakah dengan adanya surat perjanjian diterimanya bekerja dengan masa percobaan 3 bulan telah memberi perlindungan hukum bagi karyawan PT Kresna Duta Agroindo PKS Langling Jambi ?

B. Tujuan Subjektif

Untuk memperoleh data yang lengkap dan akurat dalam rangka penyusunan penulisan hukum sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar sarjana hukum pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.