

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Negara Indonesia adalah negara hukum yang tidak hanya berdasarkan pada kekuasaan saja, tetapi berdasarkan juga pada Pancasila serta Undang-Undang Dasar 1945. Hal ini membuktikan bahwa Negara Kesatuan Republik Indonesia menjunjung tinggi hak asasi manusia dan menjamin segala warga negaranya dengan kedudukannya didalam hukum serta wajib menjunjung tinggi hukum dan pemerintahan tanpa kecuali. Hukum adalah keseluruhan aturan hidup yang bersifat memaksa untuk melindungi kepentingan manusia di dalam masyarakat.¹ Hukum bertujuan untuk mendapatkan keadilan, menjamin adanya kepastian hukum dalam masyarakat, ketertiban dan mendapatkan kemanfaatan atas dibentuknya hukum tersebut.

Dalam kehidupan sehari-hari, masyarakat tidak terlepas dari adanya hukum, sehingga masyarakat memerlukan adanya perlindungan hukum baik dalam hal agama, ekonomi, ketahanan, maupun sosial dan budaya

¹ Ahmad Ali, *Mengungkap Tabir Hukum*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2008, hlm 28.

Masyarakat dalam menjalankan aktifitas perekonomiannya tidak akan pernah bisa terlepas dari interaksi sosial dengan orang lain. Dalam kegiatan ekonomi yang meliputi proses produksi, distribusi, dan konsumsi. Persinggungan antar manusia akan selalu muncul, berbagai interaksi pun terjadi sesuai dengan bentuk atau pola ekonomi yang dijalankan. Permasalahan akan berkembang seiring perubahan kondisi sosial dan kebutuhan masyarakat itu sendiri.

Perkembangan arus globalisasi ekonomi dunia dan kerjasama dalam bidang perdagangan dan jasa berkembang sangat pesat. Salah satunya dibidang usaha yang memerlukan sumber daya manusia atau tenaga manusia. Perusahaan-perusahaan yang memerlukan tenaga manusia, merupakan juga kegiatan ekonomi atau siklus perekonomian di khalayak ramai atau masyarakat luas dengan maksud dan tujuan tentunya untuk mencapai kesejahteraan.

Keterkaitan antara pihak pengusaha dengan pihak pekerja dimana terjadi hubungan yang menguntungkan diantaranya. Menguntungkan maksudnya bagi pihak pengusaha yang memberikan pekerjaan dan upah kepada pihak pekerja mendapat imbalan berupa hasil pekerjaan, yang diselesaikan oleh pihak pekerja atau jasa yang diberikan oleh pekerja, sedangkan bagi pihak pekerja juga mendapat keuntungan, yaitu berupa upah atas pekerjaan yang mereka kerjakan.

Hubungan kerja yaitu hubungan yang timbul antara pekerja dan pengusaha dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 1 mendefinisikan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerja, upah, dan perintah. Dengan adanya perjanjian kerja, maka akan lahir perikatan. Dengan perkataan lain, perikatan yang lahir karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja.²

Dengan terjadinya hubungan kerja itu maka timbul hak dan kewajiban karyawan kepada perusahaan :

1. Hak mendapatkan upah/gaji (Pasal 1602 KUHPerduta, Pasal 88 s/d 97 UU no.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan , Peraturan pemerintah no.8 tahun 1981 tentang perlindungan upah.)
2. Hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan Pasal 5 UU No.13 tahun 2003 yang tertulis “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.”
3. Hak bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai bakat dan kemampuannya Pasal 5 UU no. 13 tahun 2003 yang tertulis “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.”

² Amran Simanjuntak, *Hubungan Kerja Antara Pengusaha Dan Pekerja Beserta Sifatnya*, <http://edukasi.kompasiana.com>. Diakses tanggal 08 Februari 2018 pukul 21.32

4. Hak atas pembinaan keahlian kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan lagi
5. Hak mendapatkan perlindungan atas keselamatan kesehatan serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama Pasal 3 UU No.3 tahun 1992 tentang jamsostek yang tertulis “Untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja diselenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja yang pengelolaannya dapat dilaksanakan dengan mekanisme asuransi”
6. Hak mendirikan dan menjadi anggota perserikatan tenaga kerja (Pasal 104 UU no.13 tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan yang tertuliskan “Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh”
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 organisasimajikan Pasal 79 UU No.13 tahun 2003 yang tertuliskan “Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh.”
8. Hak atas upah penuh selama istirahat tahunan Pasal 93 Ayat (2) UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan yang tertulis “Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila :
 - a. pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;

- b. pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- c. pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
- d. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
- e. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- f. pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
- g. pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
- h. pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat; pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
- i. pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

9. Hak untuk melakukan perundingan atau penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit, mediasi, konsilisi, arbitrase dan penyelesaian melalui pengadilan yang tertulis dalam Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan

Dengan hak – hak buruh yang sudah di dapat maka ada pula kewajiban buruh kepada perusahaan yaitu :

1. Wajib melakukan prestasi/pekerja bagi majikan
2. Wajib mematuhi perjanjian kerja.
3. Wajib mematuhi peraturan perusahaan
4. Wajib mematuhi perjanjian perburuhan.
5. Wajib menjaga rahasia perusahaan.
6. Wajib mematuhi peraturan majikan.
7. Wajib memenuhi segala kewajiban selama izin belum diberikan.

Setelah buruh menjalankan kewajibannya maka perusahaan mempunyai

Hak dan kewajiban dari prestasi yang dibuat oleh pekerja yaitu :

Hak Pengusaha :

1. Berhak atas hasil pekerjaan
2. Berhak untuk memerintah/mengatur tenaga kerja
3. Berhak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh

Kewajiban Pengusaha :

1. Mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan garis dan derajat kecacatan nya.Pasal 67 ayat 1 UU No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menuliskan

“Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.”

2. Pengusaha wajib memberikan/ menyediakan angkutan antar Jemput Bagi Pekerja /Buruh Perempuan yang berangkat dan pulang pekerja antara pukul 23.00 s.d pukul 05.00 Pasal 76 Ayat 3 dan 4 UU No.13 Tahun 2003, Ayat 3 tertulis “Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib :
 - a. memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
 - b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.”

Ayat 4 tertulis “Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.”

3. Setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. (Pasal 77 ayat (1) s.d (4) (UU Ketenagakerjaan) yang bertuliskan

Ayat 1 “Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.”

Ayat 2 “Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :

 - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Ayat 3 “Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.”

Ayat 4” Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.”

4. Pengusaha wajib Memberi Waktu Istirahat Dan Cuti Kepada Pekerja/Buruh Pasal 79 ayat 1 UU ketenaga kerjaan menuliskan “Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh”
5. Pengusaha Wajib memberikan Kesempatan Secukupnya Kepada Pekerja Untuk Melaksanakan Ibadah yang diwajibkan Oleh Agamanya Pasal 80 UU Ketenagakerjaan tertulis “Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/ buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya”
6. Pengusaha Wajib memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja/buruh.
7. Pengusaha wajib membayar kepada pekerja ,buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja sebagaimana di maksud pasal 156 ayat (1) tertulis “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”.

8. Untuk Pengusaha di larang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana di maksud dalam pasal 89 yang tertulis dalam ayat 1 “Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas :

- a. upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
- b. upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Ayat 2 menuliskan “Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.”

Ayat 3 menuliskan “Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak. Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.

Ayat 4 menuliskan “Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.”

Pasal 90 Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan dalam ayat 1 sampai dengan 3 menuliskan

Ayat (1) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89. Pengusaha

dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.

Ayat (2) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan.

Ayat (3) Tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

9. Pengusaha Wajib Membayar Upah/pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku Pasal 91 UU Ketenagakerjaan tertulis dalam ayat 1 ” Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.”

Ayat 2 “Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.”

Seiring dengan berjalannya pembangunan, banyak pengusaha-pengusaha yang membuka perusahaan dan membutuhkan sumber daya manusia secara banyak. Pengertian perusahaan Menurut Molengraaff, perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus menerus, bertindak keluar untuk memperoleh penghasilan, dengan cara memperdagangkan atau menyerahkan barang atau mengadakan perjanjian perdagangan.³

Di dalam perusahaan terdapat interaksi beberapa subyek hukum yaitu antara pihak pengusaha dengan pihak pekerja. Interaksi tersebut tentunya berdasarkan adanya hubungan hukum yaitu perikatan. Perikatan adalah hubungan hukum antara dua pihak di dalam lapangan harta kekayaan, dimana pihak yang satu berhak atas prestasi dan pihak lain berkewajiban memenuhi prestasi itu.⁴ Maka pihak perusahaan berhak atas prestasi yang diberikan oleh karyawannya dan karyawan bila memenuhi prestasi itu berhak untuk mendapatkan upah. Akan tetapi sumber perikatan yang terpenting adalah perjanjian, sebab melalui perjanjian pihak-pihak dapat membuat segala macam perikatan, sesuai dengan asas kebebasan berkontrak yang terkandung dalam Buku III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, tetapi kebebasan berkontrak tersebut bukan berarti boleh membuat perjanjian secara bebas, melainkan harus memenuhi syarat-syarat tertentu untuk sahnya suatu perjanjian. Maksud kebebasan

³ Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perusahaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2010, Hlm.7.

⁴ H. Riduan Syahrani, *Seluk-Beluk dan Asas-Asas Hukum Perdata*, P.T.Alumni, Bandung, 2004, hlm.196.

berkontrak adalah bebas untuk menentukan atau menetapkan isi dan macamnya perjanjian, sepanjang tidak bertentangan dengan undang-undang kesusilaan dan ketertiban umum (Pasal 1338 dan 1337 BW).⁵

Kebebasan berkontrak juga berhubungan dengan terbentuknya perusahaan yang pada dasarnya modal dasar perusahaan terbagi atas saham, persekutuan modal, dan didirikan atas perjanjian maka perusahaan mengadakan rapat umum pemegang saham (RUPS) yang merupakan organ perseroan terbatas yang memiliki kewenangan eksklusif yang tidak diberikan kepada direksi dan dewan komisaris kewenangan RUPS sendiri bentuk dan luasnya, ditentukan dalam Undang – Undang Perseroan Terbatas dan anggaran dasar perseroan.

Tugas direksipun ditentukan dari rapat umum pemegang saham (RUPS) itu sendiri, tugas direksi dan dewan komisaris sebagaimana dituangkan dalam Anggaran Dasar salah satunya di PT. Sukanda Djaya antara lain:

1. Melakukan pengurusan perusahaan sesuai dengan maksud dan tujuan perseroan sebagaimana diatur dalam anggaran dasar perseroan
2. Melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan itikad baik, tanggung jawab penuh dan kehati – hatian. Setiap saat direksi harus bertindak untuk kepentingan terbaik perseroan dan harus mempertimbangkan berbagai resiko yang relevan dengan perseroan dalam pengambilan keputusan dan tindakan.

⁵ *ibid*, hlm.205

3. Dalam memenuhi tugas dan tanggungjawabnya direksi wajib:
 - a. Menyusun rencana pengembangan perseroan dan rencana kerja tahunan sebelum dimulainya tahun anggaran berikutnya, yang juga meliputi anggaran tahunan perseroan untuk tahun anggaran berikutnya. Rencana kerja tahunan wajib disampaikan kepada dewan komisaris untuk disetujui dalam hal direksi tidak menyampaikan rencana kerja tahunan, rencana kerja tahunan sebelumnya harus dijalankan.
 - b. Mempersiapkan sistem akuntansi perseroan berdasarkan prinsip – prinsip pengadilan internal, khususnya pemisahan fungsi manajemen, fungsi pencatatan, fungsi penyimpanan serta fungsi pengawasan
 - c. Mengadakan RUPS tahunan dan RUPS lainnya sebagaimana diatur dalam peraturan yang berlaku dan anggaran dasar.
 - d. Menyiapkan daftar pemegang saham, daftar khusus, risalah RUPS dan risalah rapat direksi
 - e. Menyiapkan laporan tahunan dan laporan keuangan perseroan
 - f. Menjaga semua daftar, risalah rapat, dan dokumen keuangan perseroan dan
 - g. Menyampaikan laporan kepada perseroan mengenai saham yang dimiliki oleh masing – masing anggota direksi, dan/ atau kerabat mereka di perseroan di dalam daftar khusus

4. Secara tanggung renteng dan sendiri – sendiri bertanggung jawab atas kerugian perseroan yang disebabkan oleh kelalaian atau kesengajaan dalam pelaksanaan tugas mereka. Meskipun demikian, setiap direktur yang gagal memenuhi persyaratan pelaporan kepemilikan saham sebagaimana ditetapkan dalam piagam direksi dan dewan komisaris wajib bertanggung jawab secara individual untuk kerugian yang disebabkan kepada perusahaan sebagai akibat daripadanya
5. Anggota direksi tidak bertanggung jawab atas kerugian perseroan terbatas apabila:
 - a. Kerugian tersebut bukan karena kelalaian atau kesengajaan mereka dalam pelaksanaan tugas;
 - b. Mereka telah melakukan tugasnya secara bertanggung jawab, dengan itikad baik dan kehati-hatian, dan dengan hati – hati dan ketekunan untuk kepentingan dan sesuai dengan maksud dan tujuan perseoran;
 - c. Mereka tidak mempunyai konflik kepentingan langsung atau tidak langsung yang mengakibatkan kerugian yang dialami oleh perseroan; dan
 - d. Mereka telah mengambil tindakan pencegahan yang sewajarnya untuk mencegah timbulnya atau berlanjutnya kerugian tersebut.

Dalam rangka pelaksanaan perlindungan terhadap tenaga kerja, pemerintah menetapkan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Hal ini dimaksud untuk menjamin kesejahteraan buruh. Maka dari itu semua pekerja akan mendapatkan penempatan tenaga kerja

bedasarkan kemampuan dan tidak didasarkan atas ras, jenis kelamin, warna kulit, agama, dan aliran politik sesuai dengan asas Adil dan Setara yang juga di atur dalam Pasal 32 ayat (2) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dalam perusahaan manager adalah orang yang bertanggung jawab penuh terhadap kepengurusan sesuai maksud dan tujuan dan berwenang mewakili perseoan, baik di dalam persusahaan maupun diluar perseroan dan juga harus menjalankan pengurusan perseroan untuk kepentingan perusahaan bukan untuk kepentingan pribadi, sesuai dengan Pasal 92 ayat (1) Undang – Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas yang tertulis “Direksi menjalankan pengurusan Perseroan untuk kepentingan Perseroan dan sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan.”

Dengan banyaknya perusahaan yang membuka lowongan pekerjaan bagi orang banyak. Banyak yang mendaftarkan lamaran pekerjaannya kepada perusahaan – perusahaan. Salah satunya PT. Sukanda Djaya Cimahi. PT. Sukanda Djaya Cimahi adalah perusahaan yang bekerja dibidang makanan beku dan juga minuman seperti membuat Es Krim, kentang goreng, susu murni untuk konsumsi masyarakat dan PT. Sukanda Djaya Cimahi terus berkembang dengan perusahaan yang memberikan pelayanan memuaskan sehingga hasil produksinya banyak yang dikirim ke toko swalayan.

Dalam menjalankan kegiatan produksinya. PT. Sukanda Djaya Cimahi selalu menggunakan surat perjanjian kerja dan akan diberikan Perjanjian kerja bersama (PKB) antara PT. Sukanda Djaya Cimahi yang berisikan semua peraturan untuk bekerja di PT. Sukanda Djaya Cimahi yang dengan jelas mencantumkan bagaimana pembayaran upah pada karyawan dan aturan – aturan lainnya.

Dalam pelaksanaannya seringkali terjadi permasalahan – permasalahan yang menyebabkan kerugian bagi pihak karyawan maupun pihak pengusaha, seperti antara manager PT. Sukanda Djaya Cimahi dengan pihak pekerja, yaitu pihak manager melakukan tindakan yang melebihi kekuasaan atau melebihi kewenangan.

Salah satu contoh kasusnya yaitu, pada tanggal 25 agustus 2014 terjadi mogok kerja yang dilakukan oleh seluruh pekerja PT. Sukanda Djaya Cimahi. Pihak pekerja berdemo dikarnakan manager dan *accounting officer* (AO) pihak PT.Sukanda Djaya tidak menepati kewajibannya kepada buruh dan juga telah melebihi kewenangan atau kekuasaan dengan membuat peraturan yang tidak jelas/pelanggaran standar operasional prosedur (SOP).

Akan tetapi selama manager dan *accounting officer* (AO) menjabat di PT. Sukanda Djaya telah melanggar Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dengan melakukan tindakan semena – mena terhadap karyawan dikarnakan seringkali turun surat peringatan (SP) dan pemutusan kontrak kerja terhadap karyawan secara sepihak tanpa memberikan kesempatan

untuk dapat memperbaiki diri lalu manager PT. Sukanda Djaya memaksa karyawan untuk membeli barang *expired* dekat tanpa kesepakatan terhadap karyawan atau tidak karyawan tersebut langsung dikenakan potong gaji yang melanggar maksud dan tujuan perusahaan untuk mensejahterakan pekerja/buruh.

Dalam Undang – Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak, pengupahan juga harus dicantumkan secara jelas dengan mencantumkan upah minimum, upah Lembur, denda dan potongan upah tersebut dengan demikian para pekerja/buruh mengetahui total dari upah mereka tersebut seperti yang tertera pada perjanjian kerja bersama (PKB)

Melihat persoalan tersebut, maka penulis tertarik untuk mengangkatnya dalam sebuah penelitian guna mengetahui bagaimana proses penyelesaian kasus tersebut dan akan diteliti dalam penyusunan skripsi dengan judul : **“ASPEK HUKUM TINDAKAN DILUAR KEWENANGAN (*ULTRA VIRES*) MANAGER PT.SUKANDA DJAYA ATAS STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR (SOP) PERUSAHAAN DIHUBUNGGAN DENGAN UNDANG – UNDANG NOMOR 40 TAHUN 2007 TENTANG PERSEROAN TERBATAS JO UNDANG - UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN”**

B. Identifikasi Masalah

1. Bagaimana pengaturan standar operasional prosedur (SOP) perusahaan PT.Sukanda Djaya sesuai dengan standar pemerintah
2. Bagaimana akibat pelaksanaan standar operasional prosedur (SOP) yang menimbulkan tindakan diluar kewenangan (*ultra vires*) yang dilakukan oleh manajer PT. Sukanda Djaya dengan Undang – Undang nomor 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas jo. Undang – Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?
3. Bagaimana upaya penyelesaian tindakan diluar kewenangan (*ultra vires*) yang dilakukan manager terhadap pekerja di PT Sukanda djaya Cimahi ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Untuk mengetahui, mengkaji dan menganalisis bagaimana aturan standar operasional prosedur (SOP) sesuai dengan standar pemerintah
2. Untuk mengetahui, mengkaji dan menganalisis bagai mana pelaksanaan standar operasional prosedur (SOP) yang menimbulkan (*ultra vires*) dihubungkan dengan dengan Undang – Undang nomor 40 tahun 2007 tentang perseroan terbatas jo Undang –Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan
3. Untuk mengetahui, mengkaji dan menganalisis upaya penyelesaian tindakan diluar kewenangan (*ultra vires*) yang dilakukan manager terhadap perkerja PT sukanda djaya Cimahi

D. Kegunaan Penelitian

Salah satu aspek yang penting dari kegiatan penelitian adalah menyangkut hasil penelitian, baik kegunaan teoritik ataupun kegunaan praktik. Dari kegunaan penelitian ini di harapkan akan menyangkut kegunaan sebagai berikut :

1. Secara teoritik diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu engetahuan, khususnya ilmu hukum dalam bidang Hukum Perdata.
2. Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan pemikiran bagi aparaturn penegak hukum dalam mengantisipasi atau mengatasi tindakan yang melebihi kewenangan (*Ultra Vires*)

E. Kerangka Pemikiran

Pancasila sebagai dasar Negara Republik Indonesia dan Falsafa Negara mencantumkan nilai – nilai kemanusiaan dan keadilan, pada sila kedua ditulis “kemanusiaan yang adil dan beradab” dan sila kelima “ keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia” yang artinya pancasila menaruh perhatian panuh pada nilai kemanusiaan dan keadilan.

Selanjutnya berdasarkan Undang – Undang Dasar 1945 amandemen ke - 4 Pasal 1 ayat (3) yang ditulis : “Negara Indonesia adalah Negara Hukum”

Sudargo Gautama mengatakan bahwa ciri – ciri atau unsur – unsur dari negara hukum adalah :⁶

⁶ Sudargo Gautama, *Pengertian Tentang Negara Hukum*, Alumni, Bandung, 1983 hlm, 23.

1. Terdapat pembatasan kekuasaan negara terhadap perorangan maksudnya negara tidak dapat bertindak sewenang – wenang, tindakan negara dibatasi oleh hukum, individual mempunyai hak terhadap penguasa.
2. Asas legalitas, sebuah tindakan negara harus berdasarkan hukum yang terlebih dahulu diadakan yang harus ditaati juga oleh pemerintah dan aparturnya.
3. Pemisahan kekuasaan, agar hak – hak asasi ini betul – betul terlindungi adalah dengan pemisahan kekuasaan yaitu badan yang membuat peraturan perundang – undangan melaksanakan dan mengadili harus terpisah satu sama lain, tidak berada dalam satu tangan

Alinea kedua menyebutkan “Dan perjuangan pergerakan kemerdekaan Indonesia telah sampailah kepada saat yang berbahagia dengan selamat sentosa mengantarkan rakyat Indonesia ke depan pintu gerbang kemerdekaan negara Indonesia, yang merdeka, bersatu, berdaulat, adil dan makmur.”

Hal tersebut juga tercantum dalam Pembukaan Undang – Undang Dasar 1945 alinea keempat bahwa :

“Kemudian daripada itu untuk membentuk suatu pemerintahan Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, dan perdamaian abadi dan keadilan sosial, maka disusunlah kemerdekaan kebangsaan Indonesia, yang terbentuk dalam suatu susunan Negara Republik Indonesia yang berkedaulatan rakyat dengan berdasar kepada Ketuhanan Yang Maha Esa, Kemanusiaan yang adil dan beradab, Persatuan Indonesia dan Kerakyatan yang dipimpin oleh himat kebijaksanaan dalam Permusyawaratan / Perwakilan, serta dengan mewujudkan suatu Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia”

Adapun isi makna dari pembukaan Undang – Undang Dasar 1945 menurut Kaelan Berisikan tujuan Megara Indonesia yang terdiri dari 4 (empat) tujuan dan terbagi 2 (dua) yakni tujuan umum dan tujuan khusus, yaitu:⁷

1. Tujuan umum yang mana hubungannya dengan politik luar negeri Indonesia, yaitu:
Ikut melaksanakan ketertian dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.
2. Tujuan Khusus yang mana hubungannya dengan politik dalam negeri Indonesia, yaitu:
 - a. Melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia;
 - b. Memajukan kesejahteraan umum;
 - c. Mencerdaskan Kehidupan bangsa;

Sehubungan dengan hal tersebut, H.R. Otje Salman dan Anthi F. Susanto berpendapat mengenai makna yang terkandung dalam pembukaan Undang – Undang Dasar 1945 alinea keempat tersebut yaitu :

“Pembukaan alinea keempat ini menjelaskan tentang Pancasila yang terdiri dari lima sila. Pancasila secara substansial merupakan konsep yang luhur dan murni; luhur, karena mencerminkan nilai – nilai bangsa yang diwariskan turun temurun dan abstrak. Murni karena keadalam agamis, ekonomi, ketahanan, sosial dan budaya yang memiliki corak pertikular.”⁸

Sebagai negara yang menjunjung tinggi hukum dimana hukum itu tidak lain adalah undang – undang maka sudah sewajarnya negara Republik Indonesia memeberikan rasa keadilan bagi seluruh warganya khususnya bagi mereka yang membutuhkan perlindungan hukum, karena

⁷ Kaelan, *Pedidikan Pancasila*, Paradigma, Yogyakarta, 2003, hlm, 160.

⁸ H.R Otje Salman dan Anthin F. Susanto, *Teori Hukum: Mengingat, Mengumpulkan, dan Membuka Kembali*, Refika Aditama, Bandung, 2005, hlm, 158.

Undang – Undang Dasar 1945 sendiri memeberikan pengakuan atas Hak Asasi Manusia (HAM) sebagai hak dasar yang melekat pada di manusua secara kodrati, universal, dan abadi sebagai anugrah Tuhan Yang Maha Esa, pengakuan tersebut diantaranya, hak keadilan, hak keamanan, dan hak kesejahteraan yang oleh karena itu hak dasar tadi tidak boleh dirampas oleh siapapun karena setiap warga negara Republik Indonesia mempunyai hak yang sama di hadapan hukum dan diperlakukan sama di muka hukum.

Sebagai negara hukum, Indonesia harus menempatkan hukum sebagai panglima dari segala bidang pembangunan. Gagasan negara hukum dibangun dengan mengembangkan perangkat hukum itu sendiri sebagai suatu sistem yang fungsional dan berkeadilan, dikembangkan dengan menata infrastuktur kelembagaan politik, ekonomi dan sosial yang teratur serta dibina dengan membangun budaya dan kesadaran hukum rasional dan impersonal dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Selain itu, negara hukum yang dimaksud adalah negara yang menegakan supremasi hukum untuk menegakan kebenaran dan keadilan dan tidak ada kekuasaan yang tidak dipertanggung jawabkan, didalam beberapa aspek pembangunan.⁹ Hukum menjadi salah satu aspek penting untuk menjamin kepastian hukum para pihaknya, termasuk para pihak yang terlibat dalam bidang ketenagakerjaan yakni perusahaan.

⁹Jimly Asshidiqie, *Konstitusi dan Konstitusionalisme*, Sekeretariat Jendral dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, Jakarta, 2006, hlm. 122.

Pada Bab I Pasal 1 angka 1 Undang - Undang nomor 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas perihal ketentuan umum diatur beberapa defnisi untuk memperjelas maksud dari beberapa definisi yang terdapat dalam Undang – Undang perseroan terbatas ini, yaitu:

“Perseroan terbatas yang selanjutnya disebut perseroan adalah badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam undang – undang ini serta peraturan pelaksanaannya”

Dari Pasal 1 angka 1 UUPT tersebut dapat diketahui bahwa unsur-unsur suatu PT adalah¹⁰ :

a. Badan Hukum

PT sebagai badan hukum , harus memenuhi unsur – unsur sebagai berikut :

- a) Memiliki harta kekayaan sendiri yang terpisah dari ketentuan anggotaatau kekayaan pengurus
- b) Memiliki tujuan sendiri yang terpisah dari tujuan para anggota atau pengurus
- c) Memiliki kepentingan sendiri
- d) Memiliki oraganisasi yang teratur (organ)

¹⁰ Man S. Sastrawidjaja, *Perseiran Terbatas Menurut Tiga Undang – Undang*, PT.Alumni, Bandung, 2008, hlm. 14

b. Persekutuan Modal

Persekutuan modal adalah persekutuan yang mengutamakan terkumpulnya modal sebanyak – banyaknya dengan cara menjual saham

c. Didirikan berdasarkan perjanjian

Mengenai pendirian PT, undang – undang menganut teori perjanjian dan bukan teori badan hukum.

d. Melakukan kegiatan usaha

Perseroan melakukan kegiatan usaha. Ketentuan tersebut PT menjalankan perusahaan yang berarti melakukan perbuatan hukum secara tetap, dengan pihak ketiga (terang – terangan), memiliki kualitas (dalam hal ini kualitasnya sebagai PT), dengan tujuan utama memiliki laba.

e. Modal dasar terbagi atas saham

Modal suatu PT sebagai perseroan modal terdiri atas 3 (tiga) macam yaitu modal dasar, modal yang ditempatkan dan modal disetor. Adapun yang dibagi atas saham adalah modal dasar yaitu modal yang disebutkan dalam Anggaran Dasar.

Dalam Perseroan Terbatas (PT), para pemegang saham melimpahkan wewenangnya kepada direksi untuk menjalankan dan mengembangkan perusahaan sesuai dengan tujuan dan bidang usaha perusahaan. Dalam kaitan dengan tugas tersebut, direksi berwenang untuk mewakili perusahaan, mengadakan perjanjian dan kontrak kerja kepada

karyawan. Tanggung jawab direksi juga di atur berdasarkan Pasal 1 ayat (5) jo Pasal 92 jo Pasal 98 Undang – Undang nomor 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, yang menyebutkan

“Direksi adalah Organ Perseroan yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan Perseroan untuk kepentingan Perseroan, sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan serta mewakili Perseroan, baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar.”

Direksi adalah organ yang penting dalam menjalankan kegiatan perseroan disebut demikian karena organ direksilah yang menjadi pelaksana sehari – hari dalam menjalankan kegiatan PT sesuai maksud dan tujuan yang ditentukan dalam anggaran dasar perseoran terbatas (ADPT) dalam Undang – Undang nomor 40 tahun 2007 tentang Perseoran Terbatas Pasal 15 mengatur bahwa Anggaran Dasar perseoran harus sekurang-kurangnya memuat :

1. Nama dan tempat kedudukan perseroan
2. Maksud dan tujuan serta kegiatan usaha perseroan
3. Jangka waktu berdirinya perseroan
4. Besarnya jumlah modal dasar, modal ditempatkan, dan modal disetor
5. Jumlah saham, klasifikasi saham apabila ada berikut jumlah saham untuk tiap klasifikasi, hak – hak yang melekat pada setiap saham, dan nilai nominal setiap saham
6. Nama jabatan dan jumlah anggota direksi dan dewan kmisaris

7. Penetapan tempat dan tata cara penyelenggaraan RUPS
8. Tata cara pengangkatan, penggantian, pemberhentian anggota direksi dan dewan komisaris
9. Tata cara penggunaan laba dan pembagian deviden

Terbentuknya anggaran dasar dan perusahaan mempunyai maksud dan tujuan, maka bila ada pelampauan kewenangan (*ultra vires*), *ultra vires* itu berarti “melebihi kekuasaan”, *ultra vires* pada prinsipnya merupakan tindakan hukum direksi yang tidak mengikat perseroan, dikarenakan tindakan yang dilakukan berada di luar maksud dan tujuan perseroan dan di luar kewenangan yang di berikan kepadanya berdasarkan undang – undang yang berlaku dan anggaran dasar perseroan. Anggota direksi yang melakukan *ultra vires* adalah tidak sah dan bertanggung jawab secara pribadi atas kerugian yang diderita perseroan dan tidak mengikat badan hukum¹¹.

Direksi dalam menjalankan tugasnya di dalam perusahaan dan membuat kontrak kerja dengan buruh maka direksi harus mengikuti visi dan misi perusahaan tersebut yaitu, “menjadi serikat pekerja yang kuat, demokratis, representatif, dan independen yang senantiasa melindungi dan memperjuangkan hak – hak anggota, membangun hubungan kemitraan yang sejajar dengan manajemen perusahaan, mendorong profesionalisme

¹¹ Miftakhulhuda, *Ultra Vires*, <http://www.miftakhulhuda.com/2009/07/ultra-vires.html>, Diakses Tanggal 05 Maret 2018 Pukul 21.20

perkerja dan ikut mendukung pertumbuhan ekonomi dan investasi di dalam negeri.”

Melihat tugas direksi sangat penting bagi perusahaan maka hukum perseroan dijabarkan berbagai kajian teoritis tentang prinsip pengelolaan perusahaan PT,¹² prinsip dasar yang dimaksud adalah :

1. Prinsip Kolegia

Menurut prinsip ini kedudukan para direktur sama tingginya sehingga tidak ada yang menjadi presiden direktur. Perbedaan hanya terletak pada tugas, wewenang, dan tanggung jawab

2. Prinsip Direktorial

Menurut prinsip ini seorang direktur menjadi presiden direktur atau direktur utama. Sedangkan direktur lainnya, berada di bawahannya dan bertanggung jawab kepadanya. Sedangkan presiden direktur bertanggung jawab kepada dewan komisaris

Direksi mempunyai kewenangan maka direksi dengan mengatasnamakan perusahaan membuat hubungan kerja untuk menjalankan kegiatan perseroan terbatas tersebut, Hukum menjadi salah satu aspek penting untuk menjamin kepastian hukum para pihaknya, termasuk para pihak yang terlibat dalam bidang ketenagakerjaan yakni perusahaan. Dalam Pasal 50 Undang – Undang ketenagakerjaan menegaskan bahwa “hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja

¹² Sembiring Sentosa, *Hukum Perusahaan Tentang Perseroan Terbatas*, CV. Nuansa Aulia, Bandung, 2012, hlm,87.

antara pengusaha dan pekerja/buruh” pasal tersebut menetapkan pentingnya perjanjian kerja sebagai dasar mengikatnya suatu hubungan hukum, yaitu hubungan kerja. Dengan kata lain, untuk mengatakan ada tidaknya suatu hubungan kerja, maka landasannya adalah ada tidaknya perjanjian kerja

Perjanjian kerja juga di dasari perjanjian kerja bersama dan peraturan perusahaan adalah kaidah hukum otonom dan menjadi kaidah utama yang berlaku di tempat kerja. Dalam Pasal 1 angka 21 Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 menggunakan istilah Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan memberikan definisi sebagai berikut :

“perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat – syarat hak dan kewajiban kedua belah pihak”

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) merupakan istilah yang menunjuk pada suatu perjanjian yang pembuatannya dilakukan dengan negosiasi/perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha ataupun asosiasi pengusaha.

Adanya hubungan kerja dengan buruh/pekerja maka perusahaan dapat melaksanakan kegiatannya, dalam undang – undang ketenagakerjaan pada Pasal 1 angka 1 mendefinisikan, hubungan kerja adalah hubungan

antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Dengan mengikatkan dirinya kepada perusahaan dengan begitu buruh/pekerja haruslah melakukan prestasinya kepada perusahaan dengan mengikuti standar operasional prosedur (SOP) perusahaan, pengertian SOP itu sendiri adalah dokumen yang berisi serangkaian instruksi tercantum yang dibakukan perihal beragam proses penyelenggaraan administrasi perkantoran yang berisi cara melakukan pekerjaan, kala pelaksanaan tempat penyelenggaraan dan yang berperan didalam kegiatan.

Standar Operasional Prusedur juga dapat dikatakan sebagai acuan atau pedoman untuk melakukan pekerjaan atau tugasnya sesuai dengan fungsi dan alat penilaian kinerja para karyawan sesuai indikator – indikator administrasi, tujuan Standar Operasional Prosedur yaitu untuk menjelaskan perincian atau standar perihal kegiatan pekerjaan yang dikerjakan dalam suatu Perseroan, adapun tujuan Standar Operasional Prosedur yaitu¹³ :

1. Agar petugas (pegawai) menjaga konsistensi dan tingkat kinerja petugas/pegawai atau tim dalam organisasi atau unit kerja.
2. Agar mengetahui dengan jelas peran dan fungsi tiap-tiap posisi dalam organisasi.

¹³ Septian Bagja, "Pengertian SOP Tujuan dan Manfaat", <http://www.gudangmateri.com/2011/03/metode-penulisan-catatan-kaki-footnote.html>, Diakses Tanggal 05 Maret 2018 Pukul 20.46

3. Memperjelas alur tugas, wewenang dan tanggung jawab dari petugas/pegawai terkait.
4. Melindungi organisasi (unit) kerja dan petugas/pegawai dari malpraktek atau kesalahan administrasi lainnya.
5. Untuk menghindari kegagalan atau kesalahan, keraguan, duplikasi dan inefisiensi.

Adapun fungsi dari Standar Operasional Prosedur yaitu :

1. Memperlancar tugas petugas/pegawai atau tim/unit kerja.
2. Sebagai dasar hukum bila terjadi penyimpangan.
3. Mengetahui dengan jelas hambatan-hambatannya dan mudah dilacak.
4. Mengarahkan petugas (pegawai) untuk sama-sama disiplin dalam bekerja.
5. Sebagai pedoman dalam melaksanakan pekerjaan rutin.

Manfaat Standar Operasional Prosedur (SOP) Menurut Permenpan No.PER/21/M-PAN/11/2008) adalah :

- a. Sebagai standarisasi cara yang dilakukan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan khusus, mengurangi kesalahan dan kelalaian.
- b. SOP membantu staf menjadi lebih mandiri dan tidak tergantung pada intervensi manajemen, sehingga akan mengurangi keterlibatan pimpinan dalam pelaksanaan proses sehari-hari.
- c. Meningkatkan akuntabilitas dengan mendokumentasikan tanggung jawab khusus dalam melaksanakan tugas.

- d. Menciptakan ukuran standar kinerja yang akan memberikan pegawai cara konkret untuk memperbaiki kinerja serta membantu mengevaluasi usaha yang telah dilakukan.
- e. Menciptakan bahan-bahan training yang dapat membantu pegawai baru untuk cepat melakukan tugasnya.
- f. Menunjukkan kinerja bahwa organisasi efisien dan dikelola dengan baik.
- g. Menyediakan pedoman bagi setiap pegawai di unit pelayanan dalam melaksanakan pemberian pelayanan sehari-hari.
- h. Menghindari tumpang tindih pelaksanaan tugas pemberian pelayanan.
- i. Membantu penelusuran terhadap kesalahan-kesalahan prosedural dalam memberikan pelayanan. Menjamin proses pelayanan tetap berjalan dalam berbagai situasi.

Terbentuknya Undang – Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan, perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak – hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan,serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha¹⁴,

¹⁴ Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Medan , 2010, hlm 61.

Seperti yang telah dikemukakan perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksud untuk menjamin hak – hak dasar pekerja/buruh, sebab bila tidak ada perlindungan maka pengusaha dapat melakukan tindakan yang melwbihi kewenangannya, maka dari itu Imam Soepomo membagi perlindungan pekerja/buruh ini menjadi 3 (tiga) macam yaitu:

1. Perlindungan Ekonomis

Yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha – usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup untuk memenuhi keperluan sehari – hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya.

2. Perlindungan Sosial

Yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan mengembangkan prikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga; atau yang biasa disebut kesehatan kerja.

3. Perlindungan Teknis

Yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha – usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat – pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang

diolah atau dikerjakan perusahaan. Perlindungan jenis ini disebut dengan keselamatan kerja.¹⁵

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksud untuk menjamin hak – hak dasar pekerja/ buruh dan menjamin kesamaan kesempatan, serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/ buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha

F. Metode Penelitian

Untuk dapat mengetahui dan membahas suatu permasalahan maka diperlukan adanya pendekatan dengan menggunakan metode tertentu yang bersifat ilmiah. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian dilakukan secara Deskriptif-analitis yaitu menggambarkan peraturan – peraturan yang berlaku dikaitkan dengan teori hukum dan pelaksanaannya yang menyangkut permasalahan yang diteliti¹⁶ tentang ultra vires manager PT. Sukanda Djaya kepada Pekerja

2. Metode Pendekatan

Metode Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini dengan pendekatan yuridis normatif. Yuridis normatif adalah penelitian terhadap data sekunder, suatu metode yang digunakan untuk mengolah

¹⁵ *Ibid*, hlm, 61.

¹⁶ Ronny Hanitijjo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalian Indonesia, Jakarta, 1994. hlm. 97.

data yang diperoleh dari penelitian yang ditujukan pada peraturan perundang – undangan atau sumber hukum lain yang berkaitan¹⁷ dalam hal ini berkaitan dengan masalah Tindakan Melebihi Kewenangan (*Ultra Vires*) manager PT. Sukanda Djaya Kepada Pekerja dengan Undang – Undang yang berlaku sekarang ini yaitu Undang – Undang nomor 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas dan Undang – Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

3. Tahapan Penelitian

Tahap penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan beberapa tahapan yang meliputi :

a. Penelitian Kepustakaan (*Library Reasaech*)

Menurut Ronny Hanitijo Soemitro yang dimaksud dengan penelitian kepustakaan yaitu:¹⁸

Penelitian terhadap data sekunder. Data Sekunder dalam bidang hukum dipandang dari tiga sudut kekuatan mengikatnya dapat dibedakan menjadi 3 (tiga), yaitu bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.

¹⁷ Ronny Hanitijo Sumitro, *Metode Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1998, hlm, 11.

¹⁸ Ronny Hanitjio Soematri, *op.cit*, hlm. 86.

Penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan data sekunder yaitu :

1. Bahan hukum primer yaitu bahan – bahan hukum mengikat diantaranya peraturan perundang – undangan, yurisprudensi, traktat, perjanjian – perjanjian keperdataan para pihak ¹⁹ , dengan menggunakan Undang Undang Dasar Tahun 1945, Undang – Undang nomor 40 tahun 2007 tentang Perseora Terbatas dan Undang – Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
 2. Bahan hukum sekunder yaitu bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti rancangan undang – undang hasil – hasil penelitian, atau pendapat pakar hukum²⁰
 - 3 Bahan – Bahan hukum tersier, yaitu bahan – bahan yang memeberikan informasi tentang bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, ²¹ seperti kamus hukum
- b. Penelitian Lapangan (*Field Research*)
- Penelitian lapangan yaitu memperoleh data primer, untuk mendukung data pelengkap atau memperoleh data dengan cara tanya jawab (wawacanra).²²

¹⁹ Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum* , Mandar Maju, Bandung, 2008, hlm. 86.

²⁰ Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Raja Garafindo Persada, Jakarta, 2010, hlm. 32.

²¹ *Ibid*, hlm. 12.

²² Ronny Hantijio Soemitro, *op.cit*, hlm. 98.

4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan suatu proses pengadaan data untuk keperluan penelitian. Adapun teknik pengumpulan data digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Studi Pustaka

Studi dokumen yaitu suatu alat pengumpulan data yang digunakan melalui data tertulis.²³ Penulis melakukan penelitian terhadap dokumen yang erat kaitannya dengan objek penelitian untuk mendapatkan landasan teoritis dan untuk memperoleh informasi dalam bentuk ketentuan formal dan data resmi mengenai masalah yang akan diteliti.

b. Sstudi Lapangan

Wawancara adalah situasi peran antara pribadi bertatap muka (*face-to-face*), ketika seseorang yakni pewawancara mengajukan pertanyaan – pertanyaan, yang dirancang untuk memperoleh jawaban – jawaban yang relevan, dengan masalah penelitian kepada seorang reponden.²⁴

²³ *Ibid*, hlm. 52.

²⁴ Fred N. Kerlinger, *Asas-Asas Penelitian Behavioral*, Edisi Indonesia, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, cetakan kelima, 1996, hlm. 770 dikutip dari buku Amirudin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT Raja Grafindo Persada, 2010, hlm. 82.

5. Alat Pengumpul Data

Alat pengumpul data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Perpustakaan alat pengumpul data dilakukan dengan cara menginventarisasi bahan – bahan hukum berupa catatan tentang bahan – bahan hukum yang relecan dengan topik penelitian.
- b. lapangan alat pengumpul data yang digunakan berupa daftar pertanyaan yang dirinci untuk keperluan wawancara yang merupakan proses tanya jawab secara lisan, kemudian direkam melalui alat perekam suara seperti *handphone*, *flashdisk* dan *tape recorder*.

6. Analisis Data

Analisis menurut Otje Salmna S. Dan Anthon F. Susanto, yaitu :”Analisis yang dianggap sebagai analisis hukum apabila analisis logis (berada dalam logika sistem hukum) dan menggunakan *term* yang dikenal dalam keilmuan hukuum.”²⁵

Sesuai dengan metode yang diterapkan maka data yang diperoleh untuk keperluan penelitian ini dianalisis secara Yuridis-Kualitatif,yaitu suatu cara penelitian yang menghasilkan data Deskriptif-Analitism, yaitu apa yang ditanyakan oleh reponden secara tertulis dan juga perilakunya nyata, diteliti dan dipelajari sebagai sesuatu yang untuh²⁶

7. Lokasi Penelitian

a. Kepustakaan

1) Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Pasundan Bandung, Jalan Lengkong Besar Nomor 598 Telp. (022) 4217340 Bandung – 40261.

2) Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Padjajaran Bandung, Jalan Dipatiukur Nomor 25 Bandung.

b. Lapangan

PT. Sukanda Djaya, yang beralam di jalan Cihanjuang Nomor 33 Cimahi, Jawa Barat

²⁵ Otje Salman S dan Anthon F. Susanto, *Teori Hukum Mengingat, Mengumpulkan, dan Membuka Kembali*, Refika Aditama, Bandung, 2008, hlm. 13.

²⁶ Ronny Hanitijio Soemitro, *op.cit*, hlm. 98.