

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Setiap orang memerlukan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya agar lebih sejahtera, apalagi pekerjaan merupakan tuntutan yang harus dipenuhi oleh setiap orang dalam mempertahankan kehidupannya. Faktor hadirnya pekerja karena setiap orang pasti akan memenuhi kebutuhannya maka diperlukan seseorang untuk bekerja, baik secara individu maupun bekerja pada orang lain.

Demi mewujudkan kesejahteraan pekerja sebuah perusahaan harus dibuatkan aturan yang mana aturan tersebut berisi tentang syarat kerja, tata tertib perusahaan, dan hak dan kewajiban pekerja maupun perusahaan. Perusahaan adalah suatu badan usaha yang dibuat untuk mencari keuntungan atau laba. Di dalam sebuah perusahaan terdapat yang namanya peraturan perusahaan, perusahaan yang sedang berjalan memerlukan adanya suatu keteraturan sehingga perusahaan tersebut dapat berjalan dengan lancar maka dari itu dibuat suatu aturan yang disebut dengan peraturan perusahaan (Suharyanti, 2020, hal. 3).

Selaku pendukung arus kesejahteraan, Indonesia sangat memperhatikan pentingnya hak warga Negara untuk pekerjaan, upah dan kesetaraan dalam pekerjaan, dan mendapatkan perlindungan kepastian hukum dan perlindungan keadilan sosial pekerja, kebebasan dari pekerja dan perlakuan diskriminatif (Soewono, 2019, hal. 1).

Seseorang dapat melakukan atau ikut bekerja pada suatu perusahaan, salah satunya dengan bekerja pada suatu perusahaan yang disebut pekerja (Pohan, 2020, hal. 2). Agar dapat mengatur segala hubungan antara manusia tidak dapat dihindari suatu aturan/ketentuan tertulis yang dapat melindungi para pihak sebagai pedoman yang jelas dalam pelaksanaan hubungan kinerja di perusahaan (Sidharta, 2016, hal. 17).

Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 108 ayat (1) jo. Permenaker No. 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama Pasal 2 ayat (1) menyebutkan bahwa, pengusaha yang mempekerjakan pekerja sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan peraturan perusahaan merupakan peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan agar terjadinya kecocokan dalam bekerja antara pimpinan dan pekerja. Peraturan perusahaan berisikan antara lain syarat kerja yang tidak diatur dalam regulasi atau rincian pelaksanaan regulasi, artinya peraturan perusahaan harusnya lebih baik secara kualitas dan kuantitasnya dari pada peraturan perundangan. Peraturan perusahaan wajib dibuat oleh pengusaha yang mempekerjakan 10 orang atau lebih. Berbeda dengan perjanjian kerja dan perjanjian kerja bersama yang dibuat oleh pekerja/serikat pekerja dan perusahaan, maka peraturan perusahaan dibuat oleh perusahaan serta

menjadi tanggungjawab perusahaan. Peraturan perusahaan merupakan jembatan untuk terjadinya perjanjian kerja bersama (Hernawan, 2013, hal. 4).

Adanya peraturan perusahaan memiliki keuntungan yaitu jaminan kepastian hukum mengenai hak dan kewajiban kedua belah pihak, untuk dalam waktu 2 (dua) tahun dan setelah itu dilakukan pembaharuan. Peraturan perusahaan merupakan pedoman untuk kedua belah pihak dalam melakukan hubungan kerja. Dengan kata lain, mengetahui hak dan kewajiban para pihak pada suatu hubungan kerja dapat menghindari pelaksanaan hak dan kewajiban antara para pihak pada suatu hubungan kerja dan ketika terjadi perbedaan atau mendapatkan perlakuan tidak adil terhadap pekerja dapat diselidiki dengan melihat peraturan perusahaan sebagai pedoman sehingga dengan adanya peraturan perusahaan dapat menghindari hal tersebut. Peraturan perusahaan didalamnya diatur berupa masalah besaran gaji, cuti, jaminan sosial/asuransi, berakhirnya hubungan kerja. Hal ini tercantum dalam peraturan perusahaan berisi hal-hal untuk tiap pekerjaan yang lebih mudah mengerti isi dari peraturan tersebut. Adanya pengaturan yang jelas dan tertulis dalam peraturan perusahaan diharapkan dapat menjaga ketenangan bekerja, peningkatan produktivitas kerja, keuntungan dan kelangsungan usaha (Zulkarnaen, 2017, hal. 2).

Adanya peraturan perusahaan akan memberikan keseimbangan antara hak dan kewajiban pekerja. Pekerja ketika sudah melaksanakan kewajibannya maka ia berhak untuk memperoleh hak-haknya sebagaimana yang diatur dalam peraturan perusahaan maupun undang-undang tetapi terkadang pekerja tidak mendapatkan hak-haknya

seperti yang diatur dalam peraturan perusahaan maupun undang-undang. Memang pekerja sangat rentan terhadap pelanggaran hak-hak atau tidak mendapatkan sesuai ketentuan, adanya ketentuan yang jelas saja masih sering terjadi pelanggaran hak atau pengabaian hak pekerja apalagi tidak adanya ketentuan akan lebih rentan lagi terjadi hal ini. Jadi mengapa diperlukan peraturan perusahaan karena peraturan perusahaan itu penting sebagai acuan pekerja dan perusahaan dalam melakukan hubungan kerja agar mekanisme dan sistem kerja yang jelas dan juga sebagai rincian pelaksanaan regulasi.

Perlindungan pekerja harus menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesetaraan, kesempatan, dan perlakuan yang tidak diskriminatif untuk mencapai kesejahteraan pekerja dan keluarganya, dengan memperhatikan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan landasan peraturan perundang-undangan perlindungan bagi pekerja (Latupono, 2011, hal. 1). Perlindungan pekerja sangat penting karena seperti yang diketahui sekarang perselisihan hubungan industrial adalah perselisihan atau perbedaan pendapat antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja yang sering terjadi sampai saat ini antara pengusaha dengan pekerja akibat adanya perbedaan paham mengenai syarat-syarat kerja, perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja. Sebagai salah satu pilar penting dalam hubungan industrial suatu Perusahaan diwajibkan memiliki suatu aturan tertulis atau yang biasa dikenal dengan peraturan perusahaan.

Pada hakekatnya hukum ketenagakerjaan memiliki sifat melindungi dan menciptakan rasa aman, damai, dan sejahtera dengan mewujudkan keadilan sosial bagi semua. Pemberian perlindungan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan harus didasarkan pada dua aspek. Pertama, dari sudut pandang yang ideal, hak-hak itu tetap pada ketentuan regulasi. Ruang hukum disesuaikan sejalan dengan cita-cita kebenaran serta keadilan, berkepastian, dan mempunyai mampu menggambarkan produk hukum yang bermanfaat bagi kedua belah pihak pada saat pembuatannya. Hukum ketenagakerjaan tidak hanya mengatur pihak ekonomi, tapi juga memperhitungkan dan melindungi pekerja yang memiliki status sosial sangat lemah, saat dibandingkan dengan majikannya. Hukum membagi manfaat menurut prinsip tingkat ekonomi pekerja yang rentan dan kurang beruntung, dalam segi kesejahteraan, standar upah dan syarat kerja.

Kedua, hukum normatif pada tataran penerapannya memberikan kontribusi berupa pengawasan dan penindakan penegakan hukum kepada pihak yang tidak taat terhadap aturan yang berlaku. Pada hakekatnya hukum memberi kedudukan yang sama terhadap semua orang. Hal ini juga berlaku bagi pegawai yang bekerja pada pengusaha, seperti swasta, BUMN maupun karyawan Negara dan lain-lainnya. Kewajiban perusahaan untuk berbuat kepada pekerja secara proporsional serta adil berdasarkan prinsip keseimbangan kepentingan. Pada hal ini karyawan sebagai mitra bisnis, tidak mengancam keberadaan perusahaan. Hukum ketenagakerjaan (Undang-Undang No.13 Tahun 2003) terkait bidang hubungan industrial dan direkayasa

dijadikan sebagai dasar hukum agar dapat melindungi ketertiban, serta pengendalian sosial, dimana ia menjadi landasan hak bagi pelaku produksi (barang dan jasa). Hukum ketenagakerjaan diproyeksikan tidak hanya sebagai payung hukum, tetapi juga sebagai alat untuk membangun kemitraan. Ketentuan ini merupakan persyaratan hukum yang wajib dipatuhi oleh para pihak.

Pemerintah khususnya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau agar terciptanya rasa keadilan bagi pekerja dan pengusaha memberikan jaminan atas hak dan kewajiban bagi para pihak terkait agar terciptanya hubungan kerja yang harmonis, disini ikut andil sebagai atasan, pengawas, dan penegak hukum menegakkan hukum dengan memperhatikan bahwa kedudukan pengusaha dan pekerja merupakan potensi keuntungan bagi Negara serta subjek pembangunan nasional yang berkedudukan sama di depan hukum. Aturan hukum sebagai pedoman harus dipatuhi oleh para pihak dan dengan penuh tanggung jawab, kepatuhan bukanlah suatu paksaan tetapi budaya kepatuhan hukum.

Karakteristik pekerja/buruh cenderung memiliki banyak perbedaan pada setiap perusahaan, hal ini disebabkan adanya perbedaan budaya dan kultur. Dinamisasi karakteristik ini akan menjadi lebih baik apabila diakomodasi dalam sebuah 'aturan main' yang dinamakan peraturan perusahaan. Pada umumnya peraturan perusahaan yang dimiliki akan terdapat perbedaan antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya, hal ini berkaitan erat dengan ciri khas bidang usaha perusahaan. Agar hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja di perusahaan

terdapat harmonisasi, diperlukan pedoman yang jelas dan tertulis dituangkan dalam bentuk peraturan perusahaan.

Pada kenyataannya, berdasarkan hasil nota pemeriksaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau masih ada perusahaan PT X di wilayah Provinsi Kepulauan Riau yang sudah memiliki 518 (lima ratus delapan belas) orang pekerja, namun tidak memenuhi kewajiban undang-undang yaitu membuat peraturan perusahaan yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk, sedangkan dalam peraturan perusahaan isinya mengenai pedoman perusahaan yang memuat syarat kerja dan tata tertib yang berkaitan dengan hak keperdataan pekerja. Tidak adanya suatu peraturan tertulis dapat mengakibatkan kegiatan operasional menjadi tidak jalan sebagaimana mestinya, hal ini akan menyebabkan adanya tindakan sewenang-wenang baik dari pihak perusahaan maupun pekerja dan tidak memberikan kepastian hukum. Sudah jelas juga dasar hukumnya dalam Pasal 108 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama yang sangat jelas menyebutkan bahwa perusahaan diwajibkan membuat peraturan perusahaan saat memiliki pekerja sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merasa tertarik terhadap permasalahan diatas. Oleh karena itu penulis hendak membuat penelitian yang membahas hal tersebut, dengan judul **“PERLINDUNGAN HUKUM HAK KEPERDATAAN PEKERJA TERHADAP PERUSAHAAN YANG TIDAK**

MEMBUAT PERATURAN PERUSAHAAN DALAM PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan perlindungan hak keperdataan pekerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja?
2. Bagaimana akibat hukum atas perusahaan yang tidak melindungi hak keperdataan pekerja?
3. Bagaimana penyelesaian terkait perusahaan tidak membuat peraturan perusahaan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari Identifikasi Masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan mengkaji bagaimana perlindungan hak keperdataan pekerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

2. Untuk mengetahui dan mengkaji bagaimana akibat hukum bagi perusahaan yang tidak melindungi hak keperdataan pekerja.
3. Untuk mengkaji dan mengetahui bagaimana penyelesaian bagi perusahaan yang tidak melaksanakan kewajiban membuat peraturan perusahaan.

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian yang dapat ditarik dari penelitian ini yakni :

1. Kegunaan Teoritis yang dihasilkan penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menjadi penambahan referensi dan sebagai bahan masukan ilmu dibidang keperdataan, dalam hal ini perusahaan dalam pembuatan peraturan perusahaan.
2. Kegunaan Praktis yang akan didapatkan dari hasil penelitian ini yakni bisa menambahkan referensi sebagai masukan bagi para pekerja, pihak perusahaan, maupun mahasiswa yang nantinya akan masuk ke dalam dunia kerja bahwa terdapat hak dan kewajiban serta syarat kerja yang banyak diatur dalam peraturan perusahaan serta pentingnya peraturan perusahaan.

E. Kerangka Pemikiran

Sumber dari segala sumber hukum indonesia adalah pancasila, sila-sila pancasila ini terkandung di dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, yang menyebutkan bahwa:

“Kemudian dari pada itu untuk membentuk suatu Pemerintah 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, perdamaian abadi dan keadilan sosial, maka disusunlah Kemerdekaan Kebangsaan Indonesia itu dalam suatu Undang Undang Dasar Negara Indonesia, yang terbentuk dalam suatu susunan Negara Republik Indonesia yang berkedaulatan rakyat dengan berdasarkan kepada Ketuhanan Yang Maha Esa, Kemanusiaan yang adil dan beradab, Persatuan Indonesia dan Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam Permusyawaratan/Perwakilan, serta dengan mewujudkan suatu Keadilan Sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. “

Menurut isi dari kalimat yang terkandung dalam Pasal 28 D Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyebutkan, setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum, dan isi dari Pancasila ke-2 dan ke-5 berbunyi “kemanusiaan yang adil dan beradab” dan “keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia” tersebut perlu diwujudkan dengan adanya suatu aturan untuk mengatur agar terciptanya kemanusiaan yang adil serta keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia (Utami, 2021, hal. 8–9).

Berdasarkan Pasal 1313 KUHPerdara mengatakan jika seseorang atau lebih melakukan suatu perbuatan dan saling mengikatkan dirinya akan menimbulkan suatu hubungan hukum yang mana hak dan kewajiban tersebut dijamin oleh Hukum.” (Widjanarto, 1993). Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat oleh pengusaha mengenai masalah internal perusahaan (semacam Peraturan Rumah Tangga yang isinya mengenai tata tertib). Sepertinya hal ini merujuk pada Pasal 1601 c KUHPerdara yang menyatakan bahwa pekerja yang bertempat tinggal pada si majikan harus bertingkah laku menurut tertibnya rumah. Tapi sayangnya draft naskah akademis Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak menjelaskan hal ini, sehingga tidak ditemui teori-teori/pendapat-pendapat ini (Djumialdji, 2005, hal. 64).

Menurut ketentuan Pasal 1233 KUHPerdara, kewajiban dinyatakan timbul karena persetujuan atau undang-undang, yang diartikan sebagai adanya kewajiban atau kesepakatan atau sebab hukum, dengan kata lain sumber hukum dan persetujuan itu dapat melakukan keterlibatan (Satrio, 2001, hal. 3).

Menarik dicermati adanya pendapat bahwa peraturan perusahaan dibuat untuk melengkapi perjanjian kerja yang ada. Pendapat ini yang sekarang dianut oleh KUHPerdara yang diperbaharui di Belanda. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama tidak memberikan penjelasan apapun mengenai hal itu. Barangkali saja oleh pembentuk

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang dimaksud hak dan kewajiban tersebut adalah hak dan kewajiban yang belum diatur dalam perjanjian kerja.

Menurut Molenaar, hukum ketenagakerjaan merupakan hukum yang berlaku yang intinya mengatur hubungan antara pekerja dengan majikan antara pekerja dengan pekerja dan antara pekerja dengan pengusaha (RG.Widianingsih, 1982, hal. 2). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi dasar hukum yang kuat bagi pembangunan ketenagakerjaan guna untuk meningkatkan kualitas dalam dunia tenaga kerja dan berperan aktif terhadap pembangunan serta memperkuat hak dan melindungi pekerja dan keluarganya yang berada di bawah kendali hukum. Pengembangan ketenagakerjaan tidak hanya melindungi kepentingan pekerja, tetapi juga kepentingan pengusaha dan pemerintah (Amin, 2003, hal. 4).

Menurut Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menuturkan, pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan yang melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat maupun daerah. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa asas yang menjadi panutan terhadap pengembangan dan pembangunan dalam ketenagakerjaan adalah asas yang adil, yang merata, dan dengan demokrasi pancasila.

Menurut Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan

yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha, artinya hak setiap pekerja itu sama dimata hukum dan dilindungi.

Abdul Khakim merumuskan pengertian hukum ketenagakerjaan dari unsur-unsur yang dimiliki, yaitu (Agusmidah, 2010, hal. 5):

1. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis
2. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha/majikan;
3. Adanya orang yang bekerja pada dan dibawah orang lain, dengan mendapat upah sebagai balas jasa;
4. Mengatur perlindungan pekerja/buruh, meliputi: masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja/buruh dan sebagainya.

Menurut Mochtar Kusumaatmadja, Hukum Ketenagakerjaan memiliki fungsi sebagai suatu sarana pembaharuan masyarakat, yaitu sebagai penyalur atau pengatur arah kegiatan yang dilakukan oleh manusia atau masyarakat kearah kegiatan yang diharapkan atau dikehendaki oleh pembangunan ketenagakerjaan sebagai salah satu upaya untuk mewujudkan dan mencapai pembangunan nasional yang diarahkan atau disusun untuk mengatur, mengawasi maupun membina seluruh kegiatan apapun yang berhubungan dengan tenaga kerja berdasarkan undang-undang yang berlaku didalam bidang ketenagakerjaan yang dituntut atau ditegaskan harus sesuai dengan kecepatan perkembangan pembangunan yang meningkat secara pesat sesuai dengan

perkembangan zaman manusia, sehingga Hukum Ketenagakerjaan dapat berfungsi sebagai salah satu pencegahan terjadinya perbudakan, perhambaan maupun kerja paksa atau rodi, serta memberikan perlindungan kepada pekerja untuk kedudukan hukum yang sama serta seimbang tanpa diskriminasi, perlindungan untuk tidak kehilangan pekerjaan serta kehidupan ekonomi yang layak demi kesejahteraan masyarakat Negara Indonesia (Devie, 2019, hal. 12).

Teori Hukum Pancasila adalah sebuah teori hukum yang mendasarkan pada nilai-nilai Pancasila sebagai landasan ontologis, epistemologis dan bahkan aksiologisnya. Hukum sebagai suatu produk (struktur hukum) harus berdasarkan pada asas-asas hukum. Asas-asas hukum Pancasila antara lain: (Farida & Nasichin, 2018, hal. 10)

1. Asas ketuhanan, mengamanatkan bahwa tidak boleh ada produk hukum yang bertentangan, menolak ataupun bermusuhan dengan agama maupun kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa.
2. Asas perikemanusiaan, mengamanatkan bahwa hukum harus melindungi warga negara dan menjunjung tinggi harkat martabat manusia.
3. Asas kesatuan dan persatuan atau kebangsaan, bahwa hukum Indonesia harus merupakan hukum yang mempersatukan kehidupan berbangsa dengan menghormati keragaman dan kekayaan budaya bangsa.

4. Asas demokrasi, mendasarkan bahwa hubungan antara hukum dan kekuasaan, kekuasaan harus tunduk terhadap hukum bukan sebaliknya. Sistem demokrasi harus dilandasi nilai permusyawaratan, kebijaksanaan dan hikmah.
5. Asas keadilan sosial, bahwa semua warga negara mempunyai hak dan kewajiban yang sama di depan hukum.

Mochtar Kusumaatmadja menjelaskan bahwa tujuan utama hukum adalah ketertiban yang merupakan syarat utama masyarakat yang tertib. Tujuan lain dari hukum adalah terwujudnya keadilan, yang berbeda isi dan ruang lingkungannya tergantung masyarakat dan perkembangan zaman. Selanjutnya untuk mencapai ketertiban, diperlukan adanya kepastian hukum dalam interaksi sosial dalam masyarakat. Karena tanpa kepastian hukum dan ketertiban manusia tidak dapat mengembangkan bakat dan kemampuan yang diberikan Tuhan secara optimal. Fungsi hukum dalam masyarakat Indonesia untuk menjamin keamanan dan ketertiban dianggap belum memadai (Kusumaatmadja, hal. 2–3).

Kemanfaatan merupakan hal yang paling utama didalam sebuah tujuan hukum, mengenai pembahasan tujuan hukum terlebih dahulu diketahui apakah yang diartikan dengan tujuannya sendiri dan yang mempunyai tujuan hanyalah manusia akan tetapi hukum bukanlah tujuan manusia, hukum hanyalah salah satu alat untuk mencapai tujuan dalam hidup bermasyarakat dan bernegara. Tujuan hukum bisa terlihat dalam fungsinya sebagai fungsi perlindungan kepentingan manusia, hukum mempunyai sasaran yang hendak dicapai. Jika kita lihat defenisi manfaat dalam

kamus besar bahasa Indonesia manfaat secara terminologi bisa diartikan guna atau faedah. Terkait kemanfaatan hukum ini menurut teori utilitis, ingin menjamin kebahagiaan yang terkesan bagi manusia dalam jumlah yang sebanyak-banyaknya. Pada hakekatnya menurut teori ini bertujuan hukum adalah manfaat dalam menghasilkan kesenangan atau kebahagiaan yang terbesar bagi jumlah orang yang banyak. Pengamat teori ini adalah Jeremy Bentham, teori berat sebelah sehingga Utrecht dalam menanggapi teori ini mengemukakan tiga hal yaitu (Ridwansyah, 2016, hal. 13):

1. Tidak memberikan tempat untuk mempertimbangkan seadil-adilnya hal-hal yang kongkret.
2. Hanya memperhatikan hal-hal yang berfaedah dan karena itu isinya bersifat umum.
3. Sangat individualistis dan tidak memberi pada perasaan hukum seorang.

Salah seorang penganut aliran utilitis adalah Curson, beliau mengatakan bahwa aliran utilitis menempatkan hukum dengan menghubungkan langsung pada kenyataan masyarakat pada kebutuhan masyarakat sesuai dengan perkembangannya. Sangat disayangkan bagi mereka, bilamana hukum berada pada dunia keadilan yang serba abstrak (Sarwohadi, 2012, hal. 7)

Pada teori ini dinyatakan, tujuan hukum adalah untuk mengayomi manusia, baik secara aktif maupun pasif. Secara aktif yakni upaya menciptakan suatu kondisi

kemasyarakatan yang manusiawi dalam proses yang berlangsung secara wajar; sedangkan secara pasif adalah mengupayakan pencegahan atas tindakan yang sewenang-wenang dan penyalahgunaan hak. Memang teori tersebut tampak berusaha menggabungkan kelemahan-kelemahan terhadap keadilan hukum dan kepastian hukum. Teori Pengayoman dalam pandangan secara aktif, menunjukkan pada suatu teori kemanfaatan hukum; sementara dalam pandangan secara pasif, menunjukkan pada suatu teori keadilan hukum (Reza, 2017, hal. 1)

Kepastian Hukum, menurut Utrecht terdapat 2 (dua) artian, yaitu pertama terdapat aturan yang bersifat umum yang menjadikan individu menjadi perbuatan apa yang dapat atau tidak dapat dilakukan, dan ke-2, berisikan perlindungan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah dengan adanya aturan yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh di bebaskan atau dilakukan oleh Negara terhadap individu. Sudah tentu kepastian hukum sudah menjadi bagian yang tidak terpisahkan hal ini lebih diutamakan untuk norma hukum tertulis. Kepastian hukum sebagai salah satu tujuan hukum dapat dikatakan sebagai bagian dari upaya mewujudkan keadilan. Asas kepastian hukum merupakan suatu substansi hukum yakni Asas Kepastian Hukum harus tercemin dalam peraturan perundang-undangan, agar ketika aturan tersebut dijalankan tidak terdapat penafsiran yang beragam, yang dapat mendorong supremasi hukum. Struktur hukum dimaksudkan dalam tulisan ini aparat penegak hukum yang membidangi ketenagakerjaan (Apeldoorn, 1996, hal. 11).

Doktrin kepastian hukum merupakan hasil dari Yuridis Dogmatik, sebab didasari oleh pemikiran positif dalam dunia hukum, yang berpandangan hukum yang bersifat otonom dan mandiri. Karena bagi pendukung gagasan ini, hukum hanyalah kumpulan dari aturan. Bagi penganut aliran ini, tujuan hukum tidak lain adalah untuk menjamin terwujudnya kepastian hukum (Utami, 2021, hal. 11). Satu-satunya tujuan hukum yang jelas merupakan menjadikan Indonesia Negara yang adil dan makmur. Sebab sebagai negara hukum Indonesia setidaknya harus memiliki 3 tiga ciri utama:

1. Pengakuan dan perlindungan Hak Asasi Manusia yang termasuk kesetaraan politik, sosial, ekonomi, hukum, budaya;
2. Peradilan yang independen, adil dan tidak terpengaruh oleh kekuasaan lain apapun;
3. Menjunjung tinggi asas legalitas.

Hukum yang di tegakkan oleh instansi penegak hukum yang diberikan tugas untuk itu harus menjamin “kepastian hukum” demi tegaknya ketertiban dan keadilan dalam kehidupan masyarakat. Ketidakpastian hukum akan menimbulkan kekacauan dalam kehidupan masyarakat dan akan saling berbuat sesuka hati serta bertindak main hakim sendiri. Sifat umum dari aturan-aturan hukum membuktikan bahwa hukum tidak bertujuan untuk mewujudkan keadilan atau kemanfaatan, melainkan semata-mata untuk kepastian hukum (Apeldoorn, 2006, hal. 85).

Tatanan sosial yang harus dijaga semaksimal mungkin adalah ketertiban bersama. Oleh sebab itu aturan menentukan serta mengatur hubungan antara orang dengan orang lain perlu mencamtumkan hukum didalamnya (Muladi, 2009, hal. 121).

Pada dasarnya sumber hukum dapat menghasilkan aturan yang dapat ditegakkan, yaitu aturan yang pelanggarannya menimbulkan sanksi yang tegas dan substantif. Sumber hukum ketenagakerjaan meliputi peraturan tentang masalah ketenagakerjaan berdasarkan sumber hukum Indonesia di bidang Ketenagakerjaan. Sumber hukum ketenagakerjaan adalah (Mertokusumo, 1999, 76) :

- a. Undang-Undang
- b. Peraturan lain
- c. Kebiasaan

Pada dasarnya perlindungan hukum sangat penting, terutama perlindungan hukum tersebut tidak mengenal adanya perbedaan sama seperti fungsi hukum itu sendiri, karena perlindungan hukum melihat semua orang ialah sama yaitu, memiliki persamaan hak dan kewajiban harus dilindungi demi tercapainya masyarakat yang sejahtera. Seluruh masyarakat di Indonesia tanpa kecuali, semasa hidup ialah manusia atau subjek hukum. Dari ia lahir, seseorang mendapatkan haknya dan kewajibannya sesuai dengan Pasal 15 UUDS yang bunyinya “tidak suatu hukum pun menyebabkan kematian perdata atau kehilangan segala hak- hak kewenangan”.

Adapun hak yang bisa didapatkan bagi pekerja ialah hak-hak keperdataannya seperti yang diatur dalam ketentuan.

Perlindungan hukum adalah campur tangan Pemerintah dalam bidang perburuhan/ketenagakerjaan yang bertujuan untuk mewujudkan perburuhan yang adil, karena peraturan Perundang-undangan perburuhan memberikan hak-hak bagi buruh/pekerja sebagai manusia yang utuh, karena itu harus dilindungi baik menyangkut keselamatannya, kesehatannya, upah yang layak dan sebagainya tanpa mengabaikan kepentingan pengusaha/majikan yakni kelangsungan. Berdasarkan hal tersebut, maka menjadi dasar dalam pemberian perlindungan hukum bagi pekerja. Pemberian perlindungan hukum bagi pekerja menurut Imam Soepomo meliputi lima bidang hukum perburuhan yaitu: bidang pengerahan/penempatan kerja; bidang hubungan kerja; bidang kesehatan kerja; bidang keamanan kerja; bidang jaminan sosial buruh.

Perlindungan pekerja adalah perlindungan yang diupayakan untuk menjaga hak-hak dasar dari pekerja. Tujuan perlindungan kerja menurut Abdul Khakim adalah menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Perlindungan pekerja merupakan salah satu tujuan dari pembangunan ketenagakerjaan dan pembangunan ketenaga kerjaan merupakan salah satu bagian dari pembangunan nasional. Inilah sebabnya perlindungan pekerja merupakan hal yang perlu diperhatikan serius atas pelaksanaannya karena dapat menunjang pembangunan nasional (Khakim, 2003).

Hak keperdataan merupakan suatu hubungan antara subjek hukum yang akibatnya diatur langsung oleh hukum dapat menimbulkan hak atau melenyapkan hak. Hak keperdataan pekerja adalah pengaturan hak, hak-hak pekerja yang seharusnya dia dapat sesuai peraturan perusahaan atau regulasi dan kaitannya antara individu maupun badan hukum atau biasa dikenal dengan privat karena mengatur kepentingan perseorangan. Hak keperdataan pekerja diatur dalam undang-undang dan untuk lebih lengkap dan rinci perusahaan membuat peraturan perusahaan sesuai kewajiban berdasarkan undang-undang bahwa perusahaan diwajibkan untuk membuat peraturan perusahaan.

Berdasarkan hukum ketenagakerjaan pekerja adalah Setiap orang yang bekerja pada orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Imbalan dalam bentuk lain yang dimaksud adalah berupa barang atau benda yang nilainya ditentukan atas dasar kesepakatan pengusaha dan pekerja.³ Ketenagakerjaan diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, yang diundangkan pada lembaran negara tahun 2003 Nomor 39 pada tanggal 25 Maret 2003, dan mulai berlaku pada tanggal diundangkan itu, pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara RI Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera,

adil, makmur dan merata, baik materil maupun spiritual (Penjelasan Umum atas UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) (Rusli, 2004, hal. 9).

Undang-Undang ketenagakerjaan memberikan perhatian yang luas untuk tenaga kerja dan orang lain yang terlibat dalam hubungan kerja untuk melindungi yang bersangkutan dari penyalahgunaan dan perlakuan lain yang tidak wajar. Undang-undang ini memberi perhatian khusus untuk perlindungan bagi pihak yang lebih lemah dalam hubungan kerja, dan menyediakan suatu kerangka hukum khusus untuk menghindari hubungan kerja yang tidak adil dan tidak wajar. Ketentuan mencakup jam kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, dan upah dan kesejahteraan semuanya bertujuan untuk menjamin lingkungan kerja sehat untuk keuntungan pekerja/buruh serta perusahaan.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan peraturan perusahaan merupakan peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan agar terjadinya kecocokan dalam bekerja antara pimpinan dan pekerja. Peraturan perusahaan berisikan antara lain syarat kerja yang tidak diatur dalam regulasi atau rincian pelaksanaan regulasi, artinya peraturan perusahaan harusnya lebih baik secara kualitas dan kuantitasnya dari pada peraturan perundangan.

F. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah proses yang diperlukan oleh penulis dengan tujuan mengumpulkan informasi atau data serta melakukan investigasi pada data yang telah didapatkan tersebut (Yadiman, 2019, hal. 9). Adapun metode penelitian dalam skripsi ini yaitu :

1. Spesifikasi Penelitian

Penulis menggunakan Spesifikasi penelitian deskriptif analitis, yaitu yang dapat mendeskripsikan suatu hukum positif dengan teori-teori hukum yang saling berhubungan serta praktik di lapangan yang berkaitan dengan permasalahan dalam skripsi ini terhadap hasil penelitian dengan data yang selengkap dan sedetail mungkin (Soemitro, 1990, hal. 97). Dalam penelitian ini penulis mencoba mengkaji dan menganalisis terkait perlindungan hukum hak keperdataan terhadap perusahaan yang tidak membuat peraturan perusahaan.

2. Metode Pendekatan

Metode Pendekatan yang digunakan Penulis adalah metode pendekatan Yuridis-Normatif. Pendekatan hukum yuridis normatif merupakan pendekatan yang dilakukan berdasarkan bahan hukum utama dengan mengkaji teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum dan peraturan perundang-undangan yang terkait dengan penelitian ini guna menjawab permasalahan hukum yang dihadapi sehingga diperoleh argumentasi, teori atau konsep baru. Hal ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan

menganalisis fakta-fakta yang ada secara sistematis, faktual dan akurat (Yadiman, 2019, hal. 87).

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan Yuridis-Normatif karena pada penelitiannya mengkaji peraturan perundang-undangan, yang dimana dalam penelitian ini menggunakan data primair dan data sekunder. Dan pendekatan yang hendak digunakan adalah Pendekatan Perundang-undangan (*Statue Approach*) dengan memahami segala peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan permasalahan pada penelitian ini.

3. Tahap Penelitian

Penelitian ini dilakukan menggunakan Tahapan Penelitian sebagai berikut:

a. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian ini didasarkan pada survei data sekunder, seperti fakta teoritis, pendapat ahli dan yurisprudensi, sebagai kekuatan mengikat dibagi menjadi 3 (tiga) kategori yaitu primer, sekunder, dan tersier. Cara memperoleh informasi tentang hal-hal diatas seseorang diharuskan mengulik kepustakaan. (Gulo, 2007, hal. 18).

b. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Pada penelitian ini mengikuti sumber tertentu dan spesifik, misalnya seseorang perlu berbicara langsung dengan orang-orang yang terlibat tentang penelitian ini yang berkaitan dengan objek permasalahan secara langsung,

serta memerlukan pengumpulan data wawancara dengan orang yang terlibat dalam penelitian ini.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah suatu cara atau metode yang mendukung penulis mengumpulkan data-data yang telah didapat untuk penelitian ini, dalam penelitian ini penulis membuat katalog dan mengarsipkan semua hasil bahan-bahan, literatur, dan referensi yang dibuat dari data penelitian kepustakaan.

a. Studi Dokumen

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara studi dokumen. Studi dokumen adalah instrument mengumpulkan data yang dipakai dengan data tertulis (Soemitro, 1990).

Pengumpulan bahan hukum primer dilakukan dengan membaca peraturan atau ketentuan hukum terkait. Kemudian pengumpulan bahan hukum sekunder dan tersier melalui media internet.

1. Bahan Hukum Primer, merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif, artinya mempunyai otoritas. Bahan hukum primer terdiri perundang-undangan yang berkaitan dengan obyek. Dalam penelitian ini bahan hukum yang dipakai yaitu, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Kitab Undang Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan (Marzuki, 2014, hal. 181).

2. Bahan Hukum Sekunder adalah semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi. Publikasi tentang hukum meliputi buku-buku teks, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum yang berkaitan pada penelitian ini yaitu tentang kedudukan peraturan perusahaan terhadap perjanjian kerja (Marzuki, 2014, hal. 182).
3. Bahan Hukum Tersier adalah bahan lain terkait topik yang memberikan informasi tentang bahan hukum primer dan sekunder meliputi ensiklopedia.

b. Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah situasi peran antar individu langsung tatap muka, saat seorang yaitu pewawancara memberikan pertanyaan-pertanyaan, yang dirancangan agar mendapatkan jawaban-jawaban yang relevan atas permasalahan penelitian terhadap seseorang responden (Asikin, 2010).

5. Alat Pengumpulan Data

Data primer dan data sekunder yang digunakan penulis berupa dokumen yang dianalisis oleh penulis melalui teknik pengumpulan data:

a. Alat pengumpulan data hasil penelitian kepustakaan

Bertujuan untuk menelaah teori serta gagasan yang berkenaan dengan penelitian yang dibutuhkan penulis. Studi kepustakaan adalah mengumpulkan data yang penulis dapatkan dalam buku, perundang-undangan ataupun literatur.

b. Alat pengumpulan data dari hasil penelitian lapangan (*Field Research*)

Penelitian ini dilakukan melalui wawancara terkait mengenai pelaksanaan dilapangan dan kedudukan peraturan perusahaan, oleh sebab itu diperlukan alat pengumpulan data berupa pedoman wawancara yang berisi pertanyaan yang diajukan kepada para narasumber yang diperlukan.

6. Analisis Data

Analisis data dari penelitian ini penulis gunakan untuk melakukan pengolahan data yang berasal dari studi lapangan dan studi pustaka dengan menggunakan analisis data secara yuridis kualitatif. Metode Yuridis Kualitatif yaitu pendekatan yang dilakukan berdasarkan bahan hukum utama dengan cara menelaah teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum, pendapat ahli serta peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan penelitian ini.

7. Lokasi Penelitian

a. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Perpustakaan Saleh Adiwiyata Fakultas Hukum Universitas Pasundan.

Bandung Jalan Lengkong Dalam Nomor 17 Bandung.

b. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

1) Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau, Jalan D.I Pandjaitan Km. 8 Nomor 12 Lantai I Tanjungpinang.

2) PT X, Jalan Korindo, Kampung Melayu, Gn. Kijang, Kabupaten Bintan, Kepulauan Riau.