

**Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Batik di CV. Imang Jasmine Pekalongan**  
**Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S-1)  
Program Kekhususan Hukum Perdata

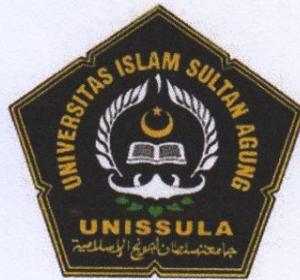


Diajukan Oleh:  
Panji Arsy Yuwono  
30301800002

PROGRAM STUDI (S.1) ILMU HUKUM  
FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
SEMARANG  
2021

HALAMAN PERSETUJUAN

**Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Batik di CV. Imang Jasmine Pekalongan  
Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**



Diajukan Oleh:

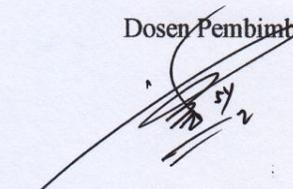
Panji Arsy Yuwono

30301800002

Pada tanggal:.....

Telah Disetujui oleh:

Dosen Pembimbing

  
Dr. Hj. Siti Ummu Adillah, S.H., M.Hum.  
NIDN: 0605046702

HALAMAN PENGESAHAN

**Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Batik di CV. Imang Jasmine Pekalongan  
Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**

Dipersiapkan dan disusun oleh :

PANJI ARSY YUWONO  
30301800002

Telah dipertahankan didepan TIM Penguji

Pada tanggal:

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat dan lulus

Tim Penguji

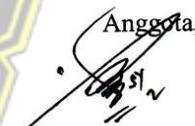
Ketua,

  
Dr. Widayati., S.H.,M.H  
NIDN:06-2006-6801

Anggota,

  
Denny Suwondo, S.H., MH  
NIDN:06-1710-6301

Anggota,

  
Dr. Siti Ummu Adillah, SH, M.Hum  
NIDN: 06-0504-6702

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Hukum Unissula

  
Prof. Dr. H. Ginarto, S.H.,S.E.Akt.,M.Hum.  
NIDN: 06-0503-6205

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

- Barang siapa bertakwa kepada Allah maka Dia akan menjadikan jalan keluar baginya, dan memberinya rezeki dari jalan yang tidak ia sangka, dan barang siapa yang bertawakal kepada Allah maka cukuplah Allah baginya, Sesungguhnya Allah melaksanakan kehendak-Nya, Dia telah menjadikan untuk setiap sesuatu kadarnya.

(Q.S. Ath-Thalaq 2-3)



PERSEMBAHAN:

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

- Kedua orangtuaku (Bapak Triyuwono Teguh Widodo dan Ibu Hidayanur)
- Adikku (Marsha Febrina Noorsy)
- Dosen pembimbing (Ibu Dr. Hj. Siti

Ummu Adillah,S.H.,M.Hum.)

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda dibawah ini:

Nama : Panji Arsy Yuwono

NIM : 30301800002

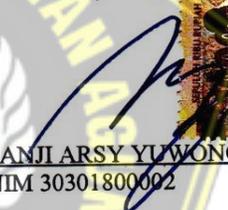
Dengan ini saya nyatakan bahwa Skripsi yang berjudul:

Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Batik di CV. Imang Jasmine Pekalongan

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Adalah benar hasil karya saya dan penuh kesadaran bahwa saya tidak melakukan tindakan plagiasi atau mengambi lalih seluruh atau sebagian besar karya tulis orang lain tanpa menyebutkan sumbernya. Jika saya terbukti melakukan tindakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku.

Semarang, 3 Agustus 2021

  
PANJI ARSY YUWONO  
NIM 30301800002



## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Alhamdulillah puji syukur kehadriat Allah SWT atas segala rahmat, karunia, sertha ridha-nya penulis telah diberikan kesempatan, kesehatan, kesabaran serta kekuatan sehingga skripsi ini yang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Batik di CV. Imang Jasmine Pekalongan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Sholawat serta salam semoga tercuragkan kepada Nabi kita yaitu Nabi Muhammad SAW yang menuntun kita dari jaman kegelapapan menuju jalan yang diridhoi oleh ALLAH SWT.

Skripsi ini ditulis sebagai salah satu kewajiban saya dan sekaligus sayarat untuk mencapai gelar Sarjana. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan atas bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terimakasih kepada:

1. Bapak dan Ibuku tersayang Triyuwono Teguh Widodo dan Hidayanur atas dukungan, perjuangan serta do'a yang selalu diberikan.
2. Bapak Drs. H. Bedjo Santoso, MT, Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Bapak Prof. Dr. H. Gunarto, S.H, S.E, Akt, M.Hum Selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Ibu Dr. Hj. Widayati, S.H., M.H Selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang

5. Ibu Dr. Hj. Aryani Witasari, S.H, M.Hum. Selaku Ketua Program Studi S1 Fakultas Hukum Unissula.
6. Bapak Kami Hartono, S.H, M.H. dan Ibu Indah Setyowati, S.H, M.H. Selaku Dosen Wali yang telah memberikan arahan selama ini.
7. Ibu Dr. Hj. Siti Ummu Adillah, S.H.,M.Hum. Selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu membimbing dan memberikan saran kepada penulis untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini.
8. Bapak Ibu Pegawai Akademika, Petugas Perpustakaan dan Segenap Civitas Akademika Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang memberikan pelayanan administrasi terbaik.
9. Bapak Imam Syafrudien As dan Achamd Razif selaku pemilik dan manajemen CV. Imang Jasmine Pekalongan yang telah meluangkan waktu dan memberikan informasi untuk penelitian saya.
10. Kepada Noviana Lulu Atika dan kawan-kawan yang menyemangati saya namun tidak dapat disebutkan satu persatu dalam penyusunan skripsi ini.
11. Kepada Bapak Yosep Parera, SH, MH. dan teman-teman diskusi Rumah Pancasila Semarang yang sering berdiskusi permasalahan hukum yang terjadi.
12. Kepada Paman Saya Eko Harry Susanto dan keluarga yang sering bertukar pikiran tentang permasalahan politik dan hukum.
13. Kepada Kereta Api Kaligung yang mengantarkan saya setiap senin pagi untuk berkuliah di Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang diberikan oleh semua pihak kepada penulis, Amiin. Penulis mengharapkan masukan dan saran yang bersifat

membangun demi perbaikan dan menyempurnakan skripsi ini. Akhir kata semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis khususnya, maupun bagi pembaca pada umumnya.

Pekalongan 25 Juli 2021

Penulis

Panji Arsy Yuwono



## Abstark

Pekerja batik merupakan unsur terpenting dalam perusahaan maupun perkembangan kultur batik akan tetapi perusahaan batik di kota pekalongan yang masih abai dengan pemenuhan hak-hak pekerja batik, mayoritas perusahaan batik hanya memperhatikan produktivitas dan profit yang diperoleh oleh mereka, negara telah memberikan perlindungan hukum berupa Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur pemenuhan hak-hak pekerja. Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui perlindungan hukum para pekerja batik di CV. Imang Jasmine Pekalongan dan mengetahui hambatan dalam perlindungan di CV. Imang Jasmine Pekalongan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis sosiologis, spesifikasi penelitian deskriptif, sumber data penelitian menggunakan data primer dan sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Analisis data menggunakan metode deskriptif kualitatif.

Hasil penelitian bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak dijalankan sepenuhnya karena dalam pengupahan tidak sesuai regulasi yang telah ditetapkan, pasaran harga pekerja batik di Kota Pekalongan sangat murah, perusahaan tidak berani membayar diatas harga pasar karena akan menyebabkan kesenjangan sosial dan para pekerja tidak didaftarkan BPJS Ketenagakerjaan. Maka dari itu pemerintah perlu melakukan pengawasan terhadap perusahaan-perusahaan dalam pemenuhan hak, memperketat regulasi pendirian perusahaan dan perusahaan harus mendaftarkan pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan agar mereka terjamin dalam bekerja.

**Kata Kunci : Perlindungan Hukum, Hak Pekerja Batik, Ketenagakerjaan.**

## *Abstract*

*Batik workers are the most important element in the company as well as the development of batik culture, but batik companies in the city of Pekalongan are still ignorant of the fulfillment of the rights of batik workers, the majority of batik companies only pay attention to productivity and the profits earned by them, the state has provided legal protection in the form of Law No. Manpower Law which regulates the fulfillment of workers' rights. The purpose of this study was to determine the legal protection of batik workers in CV. Imang Jasmine Pekalongan and knowing the barriers to protection in CV. Imang Jasmine Pekalongan according to Law Number 13 of 2003 concerning Manpower.*

*The research method used is sociological juridical, descriptive research specifications, research data sources using primary and secondary data consisting of primary legal materials, secondary legal materials and tertiary legal materials. Data analysis used descriptive qualitative method.*

*The results of the study show that Law Number 13 of 2003 concerning Manpower is not fully implemented because the wages are not in accordance with the established regulations, the market price of batik workers in Pekalongan City is very cheap, companies do not dare to pay above the market price because it will cause social inequality and the workers not registered with BPJS Employment. Therefore, the government needs to supervise companies in fulfilling their rights, tighten regulations on company establishment and companies must register their workers with BPJS Employment so that they are guaranteed to work.*

***Keywords: Legal Protection, Rights Batik Workers, Employment.***

## DAFTAR ISI

COVER.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH .....	v
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN .....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
Abstark.....	x
DAFTAR ISI .....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Perumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Kegunaan Penelitian.....	5
E. Terminologi .....	6
F. Metode Penelitian .....	7
1. Pendekatan penelitian .....	7
2. Spesifikasi Penelitian .....	8
3. Sumber Data.....	8
4. Lokasi dan Subjek Penelitian.....	10
5. Teknik Pengumpulan Data.....	10
6. Analisis data Penelitian.....	14
G. Sistematika Penulisan .....	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	16
A. Hukum Ketenagakerjaan .....	16
1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan.....	16

2.	Ruang Lingkup Hukum Ketenagakerjaan.....	18
3.	Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan .....	19
4.	Kedudukan Hukum Ketenagakerjaan .....	21
5.	Pengertian Pekerja.....	23
6.	Perlindungan Pekerja .....	23
7.	Hak dan Kewajiban Pekerja.....	25
2.	Kewajiban Pekerja .....	35
8.	Hukum Ketenagakerjaan Dalam Prespektif Islam .....	38
B.	Perusahaan .....	43
1.	Pengertian Umum Perusahaan .....	43
2.	Sumber Hukum Perusahaan .....	44
3.	Hak dan Kewajiban Pengusaha.....	46
4.	Bentuk-Bentuk Perusahaan .....	49
C.	Persekutuan Komanditer (CV) .....	49
1.	Pengertian Persekutuan Komanditer.....	49
2.	Pengaturan Persekutuan Komanditer .....	50
3.	Jenis-Jenis Persekutuan Komanditer.....	51
4.	Status Hukum Persekutuan Komanditer .....	51
<b>BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>53</b>
A.	Perlindungan Hukum Para Pekerja Di CV. Imang Jasmine Pekalongan Menurut Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.....	53
B.	Hambatan Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Terhadap Para Pekerja Di CV. Imang Jasmine Pekalongan Menurut Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Solusinya .....	63
<b>BAB IV PENUTUP.....</b>		<b>66</b>
A.	Kesimpulan .....	66
B.	Saran .....	67
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>68</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>		<b>71</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1: Bagan Rekomendasi dalam mengatasi hambatan pemenuhan hak yang tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ..... 65



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Pekerja merupakan unsur terpenting dalam suatu perusahaan. Hubungan antara pengusaha dan pekerja saling membutuhkan, karena pengusaha membutuhkan pekerja dalam memproduksi barang dan/atau jasa yang dapat mencapai tujuan perusahaan, sedangkan pekerja membutuhkan pengusaha karena pengusaha memberikan tempat kerja, memperoleh nafkah dan sebagai tempat akulturasi pekerja. Pekerja akan merasa nyaman jika mereka mendapatkan perlindungan hukum dan hal tersebut akan mempengaruhi kinerja para pekerja.<sup>1</sup>

Hukum Ketenagakerjaan memiliki kedudukan dalam bidang hukum perdata yang terletak pada peran penting dalam hubungan antara pengusaha dan pekerja. Secara yuridis dalam hukum ketenagakerjaan kedudukan pengusaha dan pekerja memiliki derajat yang sama, akan tetapi secara sosiologis pada kondisi tertentu kedudukan buruh dengan pengusaha tidak seimbang, karena pekerja memiliki posisi dibawah pengusaha.<sup>2</sup>

Hukum merupakan unsur terpenting dalam kehidupan bernegara, karena setiap kegiatan yang dilakukan warga harus diatur agar terjadinya *simbiosis mutualisme* antara negara dan rakyat. Memberikan perlindungan hukum bagi rakyat merupakan sebuah kewajiban yang diberikan oleh Negara agar rakyat merasa dilindungi oleh Negara, hukum

---

<sup>1</sup> Djoko Heroe Soewono. 2008, *Kedudukan Pengusaha Dan Pekerja Dalam Prespektif Juiridis-Historis*. Fakultas Hukum Universitas Kediri. Vol 3 Nomor 1. hlm. 1

<sup>2</sup> *Ibid.*, hlm. 10

dimunculkan dalam rangka untuk mengatur, melindungi dan mengayomi masyarakat<sup>3</sup>. Perlindungan hukum untuk masyarakat terhadap suatu tindakan pemerintahan merupakan pengakuan dan perlindungan terhadap Hak Asasi Manusia (HAM).<sup>4</sup> Dalam suatu perlindungan hukum yang dibentuk negara atas dasar suatu prinsip perlindungan hukum untuk masyarakat (di Indonesia) memiliki dasar yaitu Pancasila sebagai dasar ideologi dan dasar falsafah negara.<sup>5</sup>

Menurut Pasal 1 Ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja merupakan setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pekerja merupakan tenaga kerja yang bekerja dibawah suatu perjanjian antara pekerja dengan perusahaan dan dibawah perintah perusahaan untuk mendapatkan upah atau imbalan yang sesuai dengan apa yang dikerjakan oleh pekerja tersebut.

Dalam dunia perusahaan, setiap pekerja diberikan perlindungan hukum. Perlindungan yang didapat dalam hukum yaitu dengan adanya hak yang diterima pekerja dan kewajiban pekerja. Perlindungan bagi pekerja, ada 3 (tiga) macam, yaitu:

1. Perlindungan ekonomis, mengenai tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk jika tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya;
2. Perlindungan sosial, perlindungan mengenai jaminan kesehatan kerja dan kebebasan berserikat dan perlindungan berorganisasi

---

<sup>3</sup> Muhamad Sadi Is dan Sobandi, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indoneisa*. Jakarta. KENCANA. 2020. hlm. 30.

<sup>4</sup> Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi rakyat di Indonesia*. Surabaya.pt bina ilmu. 1987. hlm. 38.

<sup>5</sup> *Ibid.*, hlm. 20.

3. Perlindungan teknis, perlindungan dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja<sup>6</sup>.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 diatur juga tentang macam-macam hak pekerja di setiap pasalnya seperti tentang pengupahan, cuti hingga jam kerja, bahwa setiap pekerja berhak mendapatkan upah yang layak, hal ini tertuang dalam Pasal 88 Ayat (1) Undang-Undang 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa: "Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Jam kerja para pekerja diatur dalam Pasal 77 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, berbunyi: "setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja". Cuti pekerja diatur dalam Pasal 79, dalam ayat (1) berbunyi bahwa pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh.

Hak pekerja merupakan sesuatu hal yang mutlak harus dapatkan oleh pekerja, sedangkan kewajiban dapat didefinisikan sebagai suatu hal yang harus dilaksanakan oleh pekerja sesuai ranah dan tanggung jawab yang diberikan. Hak dan kewajiban dalam perusahaan memberikan sebuah struktur dalam berjalannya suatu perusahaan dimana saja, memberikan tanggung jawab bagi perusahaan maupun pekerja dan menjelaskan penyelesaian permasalahan antara pekerja dengan perusahaan yang telah diatur dalam Undang-Undang yang berlaku.<sup>7</sup>

Pekalongan merupakan kota yang sangat dikenal dengan kerajinan batik di Indonesia. Batik merupakan suatu peninggalan budaya tak benda milik Bangsa Indonesia yang diakui oleh UNESCO.<sup>8</sup> Perkembangan Batik Pekalongan mulai pada masa kerajaan

---

<sup>6</sup> Zainal asikin, dalam Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung. Citra Aditya Bakti. 2009. hlm. 108.

<sup>7</sup> Muhadmmad Sadi dan Sobandi. *Hukum Ketenagakerjaan DI Indonesia*. Jakarta. Kencana. 2020. hlm. 67

<sup>8</sup> <https://www.cintapekalongan.com/sejarah-batik-pekalongan/> diakses pada tanggal 28 Mei 2021

Mataram Islam yaitu sekitar abad 17 masehi. Dalam perkembangan tersebut tidak lepas dari mereka para tenaga kerja yang menghasilkan, mengembangkan dan mempertahankan ciri khas Batik Pekalongan.

CV. Imang Jasmine Pekalongan merupakan perusahaan bergerak di bidang kerajinan batik tulis, kain panjang maupun kemeja. CV tersebut telah berdiri sejak tahun 2018. CV Imang Jasmine sendiri telah memasarkan produknya di wilayah Jawa Tengah dan Jabodetabek.<sup>9</sup>

Mayoritas perusahaan Batik di Kota Pekalongan hanya memperhatikan dalam masalah produktivitas dan profit yang diperoleh perusahaan, dari pada memperhatikan hak pekerja. Sangat disayangkan jika pengusaha tidak memperhatikan hak-hak pekerja yang sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Memberikan perlindungan hukum agar para pekerja merasa aman, terjamin, dan mendapatkan kesejahteraan dalam bekerja adalah tanggung jawab negara melalui Undang-Undang yang berlaku, akan tetapi dalam perlindungan hak pekerja dalam Undang-Undang tersebut tentu saja terjadi hambatan dalam memberikan perlindungan secara hukum, maka dari itu perlindungan, hak dan kewajiban para pekerja di perlu diperhatikan agar tidak terjadi masalah, maka dari itu hak dan kewajiban itu harus sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang.

Dengan diperhatikan hak pekerja, perusahaan akan mendapatkan keuntungan dari hasil kerja dari para pekerja yang bagus, menghindari dari kerugian yang terjadi akibat

---

<sup>9</sup> <https://id.linkedin.com/in/imang-jasmine-08945234> diakses pada tanggal 14 juli 2020

performa pekerja yang buruk, maka dari itu hak pekerja adalah hal yang prioritas bagi perusahaan meskipun sering terabaikan.

Berdasarkan Uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan kajian lebih mendalam tentang “Perlindungan Hukum Pekerja Batik di CV. Imang Jasmine Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”.

#### **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah dalam penulisan hukum ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Perlindungan hukum para pekerja di CV. Imang Jasmine Pekalongan menurut Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Apa yang menjadi hambatan dalam Perlindungan di CV. Imang Jasmine menurut Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan bagaimana solusinya?

#### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui Perlindungan hukum para pekerja batik di CV. Imang Jasmine Pekalongan menurut Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
2. Untuk mengetahui yang menjadi hambatan dalam Perlindungan di CV. Imang Jasmine Pekalongan menurut Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan solusinya.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

1. Secara teoritis
  - a. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan hukum khususnya yang terkait dengan hukum Ketenagakerjaan.

- b. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis dan mahasiswa yang akan melakukan penelitian tentang hak-hak pekerja yang dilindungi oleh Undang-Undang ketenagakerjaan dan dapat menjadi rujukan dalam penulisan atau penelitian selanjutnya yang sejenis.

## 2. Secara Praktis

### a. Bagi Masyarakat

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman masyarakat umum terutama terkait masalah hak-hak pekerja saat bekerja, dan kewajibannya, begitu pula dengan hak dan kewajiban perusahaan.

### b. Bagi Pemerintah dan CV. Imang Jasmine.

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pemerintah, dan khususnya di perusahaan batik CV. Imang Jasmine untuk menemukan jalan keluar dalam pemenuhan hak-hak mereka sebagai pekerja.

## E. Terminologi

### 1. Perlindungan

Perlindungan adalah tempat belindung, hal (perbuatan dan lain sebagainya) memperlindungi dalam KBBI adalah cara, proses, dan perbuatan melindungi.<sup>10</sup>

### 2. Hukum

Hukum adalah keseluruhan kumpulan peraturan atau kaidah dalam suatu kehidupan bersama: keseluruhan peraturan tentang tingkah laku yang berlaku dalam suatu

---

<sup>10</sup> Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Bahasa Indonesia*, Jakarta, Pusat Bahasa, 2008, hlm. 864.

kehidupan bersama, yang dapat dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu saksi.<sup>11</sup>

### 3. Pekerja

Dalam Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa pekerja merupakan setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

### 4. Batik

Batik berasal dari dua gabungan kata Bahasa Jawa yaitu *amba* dan *titik*. “*Amba*” yang memiliki arti kain dan “*Titik*” artinya memberi motif pada kain dengan cara di titik-titik menggunakan malam cair.<sup>12</sup>

### 5. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, undang undang ini berisi segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja seperti hak upah, jam kerja, cuti, K3 (Kesehatan dan Keselamatan kerja) dan lain lain.

### 6. CV. Imang Jasmine

Merupakan perusahaan yang berbentuk CV (*Comanditaire Venotschap*) yang memproduksi batik tulis, kain panjang hingga kemeja. CV ini berada di Kota Pekalongan dan berdiri sejak tahun 2018.

## F. Metode Penelitian

### 1. Pendekatan penelitian

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu yuridis sosiologis (*legal research*), Pendekatan *yuridis sosiologis* artinya suatu penelitian yang

---

<sup>11</sup> Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*, Yogyakarta, Liberty, 1986, hlm. 38.

<sup>12</sup> Rizky Utami, *Ensiklopedia Batik dan Kain Hias Nusantara*, Bandung, Bandung Angkasa, 2014, hlm. 4.

dilakukan terhadap masyarakat atau lingkungan masyarakat, dalam hal ini yaitu di lingkungan CV Imang Jasmine Pekalongan, dengan maksud dan tujuan untuk menemukan fakta (*factfinding*), yang kemudian menuju pada identifikasi (*problem identification*) dan pada akhirnya menuju kepada penyelesaian masalah (*problem-solution*).<sup>13</sup>

## 2. Spesifikasi Penelitian

Bahwa penelitian akan dilakukan menggunakan cara penelitian deskriptif analisis, penelitian deskriptif analisis ini dipergunakan untuk menggambarkan berbagai gejala dan fakta yang terdapat dalam kehidupan sosial secara mendalam.<sup>14</sup> Dalam artian penelitian ini dapat menggambarkan secara jelas, sistematis, terperinci dan menyeluruh terhadap fakta-fakta tentang Perlindungan Hukum Tenaga Kerja yang diberikan oleh perusahaan (Studi Pada CV. Imang Jasmine).

## 3. Sumber Data

Sumber data merupakan salah satu cara untuk mendapatkan informasi. Sumber data berasal dari data primer dan data sekunder.<sup>15</sup>

### a. Data Pirmer

Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber pertama melalui prosedur dan teknik pengambilan data yang dapat berupa interview, observasi, maupun penggunaan instrument yang khusus dirancang sesuai dengan tujuan penulisan tersebut.<sup>16</sup> Data diperoleh langsung dari pemilik CV. Imang Jasmine.

### b. Data Sekunder

---

<sup>13</sup> Soerjono Sekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta, UI Press, 1982, hlm. 10.

<sup>14</sup> Beni Ahmad Saebani, *Metode Penelitian Hukum*. Bandung. Pustaka Setia. 2008. hlm. 57.

<sup>15</sup> <https://salamadian.com/pengertian-data/> diakses pada tanggal 25 Maret 2021

<sup>16</sup> Saifuddin Azwar, *Metodelogi Penelitian*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar. 1998. hlm. 36.

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber yang bukan aslinya memuat informasi tidak dari sumbernya langsung.<sup>17</sup> Data ini didapatkan tidak secara langsung atau menggunakan media lain.

Data sekunder dikelompokkan menjadi 3 (tiga) macam, yaitu:

#### 1) Bahan Hukum Primer

Bahan Hukum Primer adalah bahan yang bersifat otoritatif. Dimana dalam hal ini bahan hukum primer adalah terdiri dari peraturan perundang-undangan, catatan-catatan resmi, atau risalah dalam pembuatan peraturan perundang-undangan.<sup>18</sup> Dalam hal ini bahan-bahan hukum yang digunakan antara lain sebagai berikut:

- a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- c. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial
- d. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial
- e. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

#### 2) Bahan Hukum Sekunder

Yaitu bahan hukum yang dapat memberikan petunjuk ataupun penjelasan terhadap bahan hukum primer, seperti buku-buku referensi, artikel jurnal hukum, atau artikel jurnal ilmiah, makalah, laporan hasil penelitian, skripsi, dan bahan-bahan kepustakaan lainnya baik berupa arsip maupun

---

<sup>17</sup> Tatang M. Arifin, *Menyusun Rencana Penelitian*. Jakarta. Rajawali. 1986. hlm. 132.

<sup>18</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*. Jakarta. Kencana Prenada Media Group. 2005. hlm.

dokumen yang terkait dengan materi penelitian.

### 3) Bahan Hukum Tersier

Yaitu bahan hukum bersifat menjadi penunjang yang akan memberikan suatu penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, seperti kamus hukum maupun kamus bahasa Inggris.

### 4. Lokasi dan Subjek Penelitian

Lokasi penelitian akan dilakukan di kantor CV. Imang Jasmine yang berlokasi di 5A 3, Jalan Surabaya, Kecamatan Pekalongan Timur, Kota Pekalongan. Subjek penelitian yang akan diteliti yaitu pemilik CV. Imang Jasmine dan para pekerja.

Untuk mendapatkan data lapangan penulis juga akan melakukan wawancara terhadap pekerja yang berada di rumah produksi CV. Imang Jasmine yang berlokasi di kelurahan Clumprit.

### 5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan hal yang penting dalam penelitian. Tujuan yang paling utama adalah mendapatkan data yang valid dan akurat, tanpa mengetahui pengumpulan data, maka penelitian tidak akan mendapatkan data yang sesuai standar yang ditetapkan.<sup>19</sup>

Penelitian kualitatif merupakan pengumpulan data yang dilakukan pada *natural setting* (kondisi yang alamiah) dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi, wawancara dan dokumentasi.<sup>20</sup> Dalam penulisan skripsi ini, penulis

---

<sup>19</sup> Sugiono, *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung. CV Alf. 2008. hlm. 224.

<sup>20</sup> *Ibid.*, hlm. 225.

menggunakan teknik pengumpulan data berikut:

a. Data Primer

Teknik pengumpulan data primer dapat menggunakan cara melakukan observasi/pengamatan, wawancara, *Focus Group Discussion* (FGD), dan penyebaran kuesioner. Dalam penyusunan skripsi ini penulis mengumpulkan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1) Observasi

Observasi merupakan suatu metode dalam pengumpulan data yang digunakan dengan cara melakukan pengamatan yang disertai dengan mencatat terhadap keadaan atau perilaku objek sasaran yang dilakukan secara langsung pada lokasi yang menjadi objek penelitian.<sup>21</sup>

Pengamatan yang akan dilakukan peneliti harus berfokus pada jalur tujuan penelitian, serta dilakukan secara sistematis, dan direncanakan tanpa adanya hambatan. Pengamatan mungkin akan tertuju pada fenomena sosial ataupun perilaku-perilaku sosial, dengan ketentuan pengamatan tersebut harus tetap selaras dengan judul, tipe judul dan tujuan.<sup>22</sup>

2) Wawancara

Wawancara adalah teknik mengumpulkan data melalui proses tanya jawab secara lisan yang berlangsung satu arah, bahwa artinya pertanyaan datang dari pihak yang mewawancarai dan jawaban akan diberikan oleh yang

---

<sup>21</sup> Abdurrahmat Fathoni, *Metodelogi Penelitian & teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta. PT. Rieneka Cipta. 2006. hlm. 104.

<sup>22</sup> Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*. Jakarta. Sinar Grafika. 2002. hlm. 67.

diwawancarai.<sup>23</sup> Wawancara dibagi menjadi 3 (tiga) jenis, yaitu:<sup>24</sup>

a) Wawancara Terstruktur

Wawancara ini biasa disebut wawancara terkendali, wawancara ini didasarkan pada sebuah sistem atau daftar pertanyaan yang ditetapkan sebelumnya. Wawancara terstruktur ini mengacu situasi seorang peneliti memberikan pertanyaan kepada responden berdasarkan kategori-kategori jawaban tertentu dan terbatas. Akan tetapi peneliti dapat memberikan variasi jawaban, atau peneliti dapat menggunakan pertanyaan terbuka tidak menuntut keteraturan, hanya saja pertanyaan telah disiapkan terlebih dahulu.

b) Wawancara Semi Terstruktur

Wawancara ini menggunakan panduan wawancara yang berasal dari pengembangan topik dan mengajukan pertanyaan, penggunaannya lebih fleksibel daripada wawancara terstruktur. Wawancara semi terstruktur memiliki tujuan untuk menemukan permasalahan secara terbuka.

c) Wawancara Tidak Terstruktur

Wawancara Tidak terstruktur merupakan wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap dalam pengumpulan data, pedoman yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan

---

<sup>23</sup> Abdurrahmat Fathoni, *Metodelogi Penelitian & teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta. PT. Rieneka Cipta. 2006. hlm. 105.

<sup>24</sup> Sugiyono, *Memahami Penelitian Kalitatif*. Bandung. CV. Alfabeta. 2009. hlm. 73.

ditanyakan.<sup>25</sup>

Didalam skripsi ini, peneliti menggunakan wawancara terstruktur, karena peneliti telah menyiapkan daftar pertanyaan yang telah ditetapkan, dalam skripsi ini peneliti melakukan wawancara dengan pemilik dan para pekerja CV. Imang Jasmine Pekalongan.

#### b. Data sekunder

Dalam mendapatkan data sekunder, teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu studi kepustakaan dan studi dokumentasi, yaitu dengan membaca, mempelajari, memahami, dan menganalisis bahan kepustakaan yang berkaitan dengan penulisan.

##### 1) Studi Dokumentasi

Dokumentasi adalah ditujukan untuk memperoleh data yang berasal dari tempat penelitian meliputi: buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, dan foto-foto yang berkaitan dengan penelitian.<sup>26</sup>

Dengan teknik dokumentasi, peneliti dapat memperoleh informasi dari berbagai sumber yang bukan berasal dari narasumber, sumber tersebut diperoleh dari informasi-informasi dari macam-macam sumber tertulis atau dari dokumen yang ada pada informan dalam bentuk budaya, karya seni, dan karya pikir.<sup>27</sup>

##### 2) Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi

---

<sup>25</sup> Lexy J Moleong, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.2018. hlm. 190.

<sup>26</sup> Riduawan, *Metode & Teknik Penyusunan Tesis*. Bandung. Alfaeta. 2006. hlm. 105.

<sup>27</sup> *Ibid.*, hlm. 105.

penelaahan terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan dan laporan-laporan yang ada hubungan dengan masalah yang dipecahkan.<sup>28</sup>

## 6. Analisis data Penelitian

Analisis data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis secara deskriptif kualitatif, yang merupakan sebuah metode analisis data dengan cara mengelompokkan dan menyeleksi data yang didapat dari penelitian menurut kualitas dan kebenarannya, setelah itu data tersebut dikaitkan dengan peraturan perundang-undangan, studi kepustakaan, studi dokumen, dan dari hasil wawancara serta pengamatan sehingga mendapatkan jawaban atas permasalahan yang dibahas oleh peneliti.

## G. Sistematika Penulisan

Sistematika Penulisan ini berisi:

### Bab I : Pendahuluan

Pada bab ini akan menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, terminologi, metode penelitian dan sistematika penulisan.

### Bab II: Tinjauan Pustaka

Pada bab dua akan menguraikan tentang Hukum Ketenagakerjaan, meliputi: Pengertian Hukum Ketenagakerjaan, Ruang Lingkup Hukum Ketenagakerjaan, Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan, Kedudukan Hukum Ketenagakerjaan, Pengertian Pekerja, Perlindungan Pekerja, Hak dan Kewajiban Pekerja, Hukum Ketenagakerjaan Dalam Prespektif Islam, Perusahaan, meliputi: Pengertian

---

<sup>28</sup> M. Nazir, *Metode Penelitian*. Jakarta. Ghalia Indonesia. 2003. hlm. 27.

Umum Perusahaan, Sumber Hukum Perusahaan, Hak dan Kewajiban Pengusaha, Bentuk-Bentuk Perusahaan, Persekutuan Komanditer (CV), Pengertian Persekutuan Komanditer, Pengaturan Persekutuan Komanditer, Jenis-Jenis Persekutuan Komanditer, Status Hukum Persekutuan Komanditer.

### Bab III: Hasil Penelitian dan Pembahasan

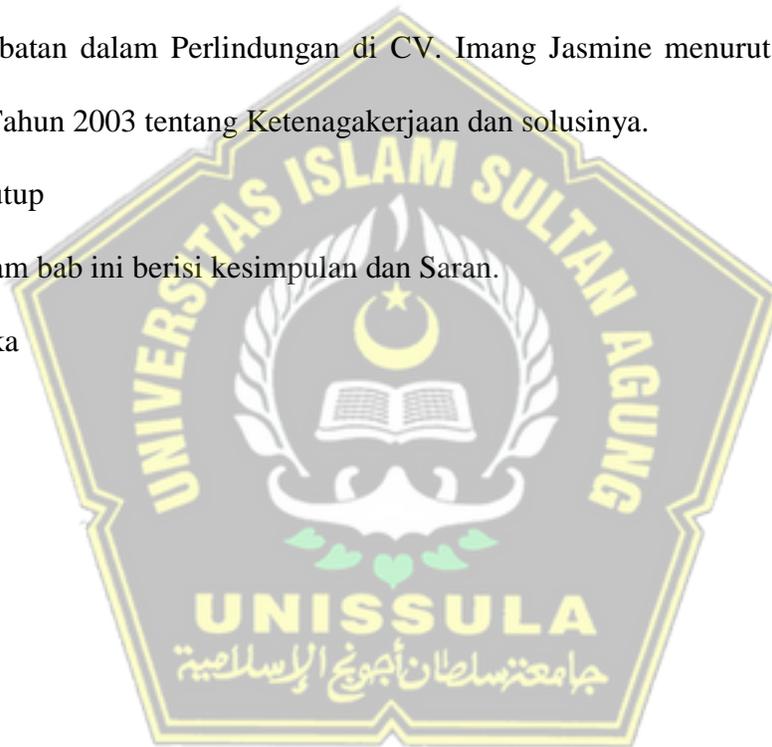
Pada bab ini berisi tentang Perlindungan hukum para pekerja di CV. Imang Jasmine menurut Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hambatan dalam Perlindungan di CV. Imang Jasmine menurut Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan solusinya.

### Bab IV: Penutup

Dalam bab ini berisi kesimpulan dan Saran.

Daftar Pustaka

Lampiran



## BAB II

### Tinjauan Pustaka

#### A. Hukum Ketenagakerjaan

##### 1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dalam berisi tentang hak dan kewajiban seorang pekerja/buruh maupun pengusaha. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga menjelaskan maksud dari ketenagakerjaan hal tersebut ditegaskan dalam Pasal 1 angka 1 bahwa “Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan masa kerja.”

Definisi Hukum ketenagakerjaan dapat ditemukan dalam berbagai literatur, definisi hukum perburuhan tersebut dikemukakan oleh beberapa ahli yaitu:

- a) Menurut Molenaar, hukum perburuhan adalah bagian hukum yang berlaku, yang pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dan tenaga kerja.
- b) Menurut Mok, hukum perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh swapekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggung jawab dan risiko sendiri.
- c) Menurut Imam Sopomo, hukum perburuhan adalah himpunan peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan dibawah perintah/pimpinan orang lain dan mengenai keadaan-

keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut.

- d) Menurut Imam Sopomo, hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, baik tertulis, yang berkenaan dengan kejadian saat seorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.
- e) Menurut M. G. Levenbach, hukum perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, yakni pekerjaan di bawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja itu.
- f) Menurut N.E.H van Esveld, hukum perburuhan adalah tidak hanya meliputi hubungan kerja dengan pekerjaan dilakukan di bawah pimpinan, tetapi juga meliputi pekerjaan yang dilakukan oleh swapekerja atas tanggung jawab dan risiko sendiri.
- g) Menurut Halim, hukum perburuhan adalah peraturan-peraturan hukum yang mengatur hubungan kerja yang harus diindahkan oleh semua pihak, pihak buruh/pekerja maupun pihak majikan.
- h) Menurut Daliyo, hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis yang mengatur hubungan kerja antara buruh dan majikan dengan mendapat upah sebagai jasa.
- i) Menurut Syahrani, hukum perburuhan adalah keseluruhan peraturan hukum yang mengatur hubungan-hubungan perburuhan, yaitu hubungan antara buruh dan majikan dengan perintah (penguasa)<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup> H. Zaeni Asyhadie. Rahmawati, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori & Praktik di Indonesia*. Jakarta. Prenadamedia Group. 2019. hlm. 4.

Menurut Abdul Kharim merumuskan bahwa pengertian hukum ketenagakerjaan dari unsur-unsur yang dimiliki, yaitu:

- a. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis;
- b. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha/majikan;
- c. Adanya orang yang bekerja pada dan dibawah orang lian, dengan mendapat upah sebagai balas jasa;
- d. Mengatur perlindungan pekerja/buruh, meliputi: masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja/buruh, dan sebagainya.<sup>30</sup>

## 2. Ruang Lingkup Hukum Ketenagakerjaan

Ruang lingkup hukum ketenagakerjaan terdapat pada Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam pasal tersebut menjelaskan bahwa hukum ketenagakerjaan merupakan segala hal yang memiliki hubungan dengan urusan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan setelah masa kerja. Menurut teori Gebiedsleer dari JHA Logeman cakupan berlakunya suatu hukum adalah suatu keadaan/bidang dimana kaedah tersebut berlaku. Ada empat lingkup berlakunya hukum yaitu:

- a. Lingkup berlaku pribadi: berkaitan dengan pengaturan siapa atau apa, yaitu:
  - a) Buruh-pribadi kodrati;
  - b) Pengusaha-pribadi hukum;
  - c) Pemerintah-jabatan.

---

<sup>30</sup> Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bogor. Ghalia Indonesia. 2010. hlm. 5.

- b. Lingkup waktu menurut waktu menunjukkan kapan suatu peristiwa tertentu diatur oleh kaidah hukum, yaitu:
- a) Sebelum hubungan kerja;
  - b) Saat hubungan kerja;
  - c) Sesudah hubungan kerja.
- c. Lingkup berlaku wilayah: lingkup berlaku menurut wilayah adalah terjadinya suatu peristiwa hukum yang dibatasi oleh kaidah hukum, yaitu:
- a) Regional: nonsektoral regional dan sektoral regional;
  - b) Nasional: nonsektoral nasional dan sektoral nasional.
- d. Lingkup berlaku menurut hal: lingkup berlaku menurut hal ihwal adalah berkaitan dengan hal-hal apa saja yang menjadi objek pengaturan dari suatu kaidah yang antara lain meliputi:
- a) Pengarahan dan pendayagunaan tenaga kerja;
  - b) Hubungan kerja;
  - c) Keselamatan dan kesehatan kerja (K3);
  - d) Jamsostek (jaminan sosial tenaga kerja);
  - e) PHK dan PPHI (Pemutusan hubungan kerja dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial).<sup>31</sup>

### 3. Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan

Bahwa hukum ketenagakerjaan merupakan dasar dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh. perlindungan secara hukum menurut

---

<sup>31</sup> Dede Agus, *Hukum Perburuhan Konvensi Dasar ILO*. Serang. Dinas Pendidikan Provinsi Banten. 2012. hlm. 25.

Iman Soepomo dibagi menjadi 5 (lima) bidang, yaitu:

a. Bidang pengerahan/penempatan tenaga kerja

perlindungan hukum yang dibutuhkan oleh pekerja sebelum ia menjalani hubungan kerja. Masa ini sering disebut dengan masa pra penempatan atau pengerahan.

b. Bidang hubungan kerja

Masa yang dibutuhkan oleh pekerja sejak ia mengadakan hubungan kerja dengan pengusaha. Hubungan kerja itu didahului oleh perjanjian kerja. Perjanjian kerja dapat dilakukan dalam batas waktu tertentu atau tanpa batas waktu yang disebut dengan pekerja tetap.

c. Bidang kesehatan kerja

Selama menjalani hubungan kerja yang merupakan hubungan hukum, pekerja harus mendapat jaminan atas kesehatannya. Apakah lingkungan kerjanya dapat menjamin kesehatan tubuhnya dalam jangka waktu yang relatif lama.

d. Bidang keamanan kerja

Adanya perlindungan hukum bagi pekerja atas alat-alat kerja yang dipergunakan oleh pekerja. Dalam waktu relatif singkat atau lama akan aman dan ada jaminan keselamatan bagi pekerja. Dalam hal ini negara mewajibkan kepada pengusaha untuk menyediakan alat keamanan kerja bagi pekerja.

e. Bidang jaminan sosial pekerja/buruh

Telah diundangkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Pada tahun 1992, besarnya kompensasi dan batas maksimal yang diakui oleh PT Jamsostek dapat dikatakan cukup. Untuk saat ini

kompensasi ataupun batas maksimal upah yang diakui untuk pembayaran premi jamsostek sudah saatnya dilakukan revisi penyesuaian.<sup>32</sup>

#### 4. Kedudukan Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan dalam tata hukum di Indonesia terletak pada bidang hukum 3 (tiga) bidang hukum yaitu:

##### a. Kedudukan Hukum Ketenagakerjaan Dalam Bidang Hukum Perdata

Kedudukan hukum ketenagakerjaan dalam bidang hukum perdata pada dasarnya memegang peran penting dalam hubungan industrial adalah pihak-pihak terkait (antara buruh dan majikan)

Hubungan pengusaha dan pekerja didasarkan pada hubungan hukum privat. Hubungan tersebut didasarkan pada hukum perikatan yang menjadi bagian dari hukum perdata. Pemerintah hanya berlakusebagai pengawas atau lebih tepatnya dapat menjalankan fungsi fasilitator apabila ternyata dalam pelaksanaan muncul suatu perselisihan yang tidak dapat mereka selesaikan.<sup>33</sup>

##### b. Kedudukan Hukum Ketenagakerjaan Dalam Bidang Hukum Administrasi

Kedudukan hukum dalam hukum administrasi yang diperhatikan ada 2 (dua) hal, yaitu subjek hukum dalam penyelenggaraan negara dan bagaimana peranannya. Subjek hukum dalam penyelenggaraan negara menyangkut 3 tiga hal yaitu pejabat, lembaga, dan warga negara. Pejabat dalam hal ini adalah pejabat negara yang tunduk kepada ketentuan hukum administrasi.

---

<sup>32</sup> Asri Wjiyanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta. Sinar Grafika. 2009. hlm. 11.

<sup>33</sup> *Ibid.*, hlm. 13-14.

Peranannya memiliki kaitan menjalankan fungsi negara di dalam pembuatan peraturan ataupun pemberi izin (*bestuur*), bagaimana negara melakukan antisipasi dalam pencegahan terhadap sesuatu hal yang dapat terjadi (*politie*) dan bagaimana upaya hukumnya (*rechtspraak*). Pemerintah sebagai penyelenggara negara dalam bidang ketenagakerjaan harus dapat melaksanakan ketiga fungsi itu dengan baik.<sup>34</sup>

c. Kedudukan Hukum Ketenagakerjaan Dalam Bidang Hukum Pidana

Hukum perburuhan memiliki kedudukan dalam hukum pidana, hal tersebut karena pentingnya penerapan sanksi hukum bagi pelanggar peraturan perundang-undangan. Dalam hukum pidana terdapat asas legalitas yaitu, suatu perbuatan dapat dikatakan sebagai perbuatan melanggar hukum jika perbuatan tersebut telah diatur dalam suatu undang-undang. Pemberian sanksi memiliki dasar atas ada perbuatan yang salah dibuktikan dengan adanya hubungan kausal antara perbuatan dengan akibat yang terjadi. Sanksinya dalam perbuatan tersebut yaitu dicabutnya beberapa hak yang melekat pada dirinya.

Hubungan hukum yang terjadi antara pengusaha dan pekerja memiliki dasar pada perjanjian kerja, pengaturannya masuk pada lingkup hukum perikatan yang menjadi bagian hukum perdata. Selama proses pembuatan, pelaksanaan, dan berakhirnya suatu hubungan kerja harus diawasi pemerintah sebagai suatu konsekuensi menjalankan *bestuur*, *politie*, dan *rechtspraak*. Jika selama proses pembuatan, pelaksanaan, dan berakhirnya hubungan kerja terdapat suatu

---

<sup>34</sup> *Ibid.*, hlm. 14.

pelanggaran hukum maka dapat diterapkan suatu sanksi pidana yang menjadi kajian dalam bidang hukum pidana.<sup>35</sup>

## 5. Pengertian Pekerja

Dalam Hukum ketenagakerjaan sendiri menjelaskan istilah pekerja/buruh, dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa pekerja/buruh merupakan “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Dalam definisi tersebut ada dua unsur yaitu orang yang bekerja dan mendapatkan upah ataupun imbalan dalam bentuk lain.<sup>36</sup> Pekerja/buruh adalah bagian dari tenaga kerja, tenaga kerja yang bekerja dalam ikatan hubungan kerja yang disetujui oleh antara pengusaha dan pekerja.<sup>37</sup>

## 6. Perlindungan Pekerja

Dalam hubungan antara perusahaan dan pekerja/buruh harus dapat melengkapinya tujuan bersama, pengusaha memiliki posisi diatas jika dilihat secara modal finansial dari pada pekerja/buruh akan tetapi untuk mencapai suatu keuntungan dan keberhasilan dalam suatu perusahaan sangat bergantung kepada pekerja/buruh yang bekerja dalam menjalankan operasi perusahaan (bekerja). Hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha tidak selalu serta merta berjalan mulus, banyak terjadi perselisihan antara pengusaha dan para pekerja/buruh, baik urusan menyangkut hubungan kerja, kepentingan yang

---

<sup>35</sup> *Ibid.*, hlm. 15.

<sup>36</sup> Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*. Jakarta. PT. Pradnya Paramita. 2003. hlm.

13.

<sup>37</sup> *Ibid.*, hlm. 14.

berkaitan dengan hak yang harus diperoleh para pekerja/buruh, dan antarserikat pekerja/buruh dalam perusahaan tersebut. Sehingga hukum ketenagakerjaan Indonesia dapat mengayomi melalui pemerintah, menyelesaikan masalah dan melindungi para pihak.

Perlindungan buruh atau *Arbeidsbescherming* (dalam bahasa Belanda), *employee protection* (dalam bahasa Inggris) merupakan perlindungan yang diberikan dalam lingkungan itu sendiri, dengan cara memberikan tuntutan, maupun dengan cara meningkatkan pengakuan hak-hak manusia, perlindungan secara fisik maupun teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku.<sup>38</sup>

Perlindungan Pekerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam yaitu:

- a. Perlindungan ekonomis, yaitu merupakan perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk apabila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya
- b. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi
- c. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.<sup>39</sup>

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam pasal 86 juga mengatur tentang perlindungan pekerja/buruh, yaitu:

- 1) Setiap pekerja/ buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
  - a. Keselamatan dan kesehata kerja;

---

<sup>38</sup> H.Zaeni Ashadie dan Budi Sutrisno, *Hukum Perusahaan & Kepailitan*. Jakarta. Erlangga. 2012. hlm. 287.

<sup>39</sup> Zainal Asikin, dalam Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung. Citra Aditya Bakti. 2009. hlm. 108.

- b. Moral dan Kesusilaan; dan
  - c. Perlakuan yang sesuai dengan hajat dan martabat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- 2) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan keselamatan kerja.
  - 3) Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Adapun yang menjadi objek perlindungan bagi pekerja/buruh yaitu:

- 1) Perlindungan atas hak-hak dalam hubungan kerja;
- 2) Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha dan mogok kerja;
- 3) Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;
- 4) Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat;
- 5) Perlindungan upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja, dan
- 6) Perlindungan atas hak pemutusan hubungan kerja.<sup>40</sup>

## 7. Hak dan Kewajiban Pekerja

### a) Hak-hak Pekerja

Dalam hubungan kerja yang dilakukan oleh pekerja/buruh dengan perusahaan tentu saja berisi tentang kewajiban dan hak. Hak merupakan hal terpenting dalam hubungan kerja yang dilakukan kedua belah pihak, karena

---

<sup>40</sup> *Ibid*, hlm. 109.

hal ini sangat mempengaruhi kualitas hidup para pekerja diperusahaan tersebut dan kualitas hasil produksi barang maupun jasa yang dilakukan oleh para pekerja/buruh. Hak- hak tersebut diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berikut Hak- hak yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003:

a) Kesempatan dan Perlakuan yang Sama.

Kesetaraan hak dalam pekerjaan merupakan hal terpenting, karena hal ini akan mengakibatkan kecemburuan sosial dalam perusahaan jika hak mereka tidak setara dengan apa yang dikerjakannya, hal ini tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 5 yang menjelaskan bahwa “setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan pada pasal 6 juga dijelaskan juga tentang kesetaraan mendapatkan suatu hal, pasal itu berbunyi “Setiap Pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan sama tanpa diskriminasi”

b) Hak Waktu Kerja

Jam kerja dalam suatu perusahaan tentu saja perlu diatur terutama mereka yang bekerja di lapangan, tanpa adanya aturan tentang jam kerja maka akan mempengaruhi kinerja para pekerja/buruh diperusahaan tersebut. Hal tersebut telah diatur dalam Pasal 77 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

- 1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- 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.
- 3) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
  - 4) Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.
- c) Hak Cuti dan Istirahat.

Hak Cuti dan Istirahat untuk pekerja/buruh terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pada Pasal 79 yang berbunyi:

- (1) Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh.
- (2) Waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), meliputi:
  - a. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja dalam 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
  - b. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;

- c. Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; dan
- d. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunnya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.
- (3) Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja sama.
- (4) Hak istirahat panjang sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf d hanya berlaku bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan tertentu.
- (5) Perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.
- d) Upah yang Adil

Upah pekerja/buruh diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, hal ini dijelaskan dalam Pasal 1 angka 30, bahwa “Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada

pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”

Pengusaha tentu saja harus memberikan upah yang adil dan sesuai apa yang telah dilakukan dalam perusahaan bagi para pekerja/buruh yang bekerja di tempatnya, seperti penjelasan dalam Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang berisi:

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
- (3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi:
  - a. upah minimum;
  - b. upah kerja lembur;
  - c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
  - d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
  - e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
  - f. bentuk dan cara pembayaran upah;

- g. denda dan potongan upah;
  - h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
  - i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
  - j. upah untuk pembayaran pesangon; dan
  - k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
- (4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Pada Pasal 93 ayat (1) juga menjelaskan bahwa “Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan” akan tetapi dalam pasal 93 ayat (2) menjelaskan ketentuan pada pasal 1. Ketentuan menjelaskan bahwa ketentuan dalam pasal 1 tidak berlaku dan pengusaha wajib membayar upah jika:

- 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, menikah, mengkhitankan, 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 tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
  - i. pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.
- e) Hak Keselamatan dan Kesehatan kerja bagi Pekerja

Dalam melakukan pekerjaannya tentu saja pekerja/buruh yang bekerja yang berkaitan langsung dengan hasil produksi perusahaan memiliki resiko yang sangat tinggi, maka dari itu Hak keselamatan dan kesehatan harus diberikan kepada setiap pekerja terutama mereka mereka yang bekerja yang memiliki resiko tinggi.

Kecelakaan kerja merupakan kecelakaan yang terjadi di tempat kerja atau biasa dikenal dengan kecelakaan industri. Kecelakaan industri ada

3 (tiga) faktor yang menjadi penyebab kecelakaan kerja yaitu: <sup>41</sup>

#### 1) Faktor teknis

Faktor teknis yaitu seperti tempat kerja yang harus memenuhi syarat-syarat seperti ukuran ruangan tempat kerja, penerangan, ventilasi udara, suhu tempat kerja, lantai dan kebersihan, kelistrikan ruang,

---

<sup>41</sup> <https://pelatihank3kemenaker.com/faktor-kecelakaan-kerja/> diakses pada tanggal 07 Juli 2021

pewarnaan, gudang dan lain sebagainya. Kondisi peralatan dalam tempat kerja mengandung bahaya dan menjadi sumber terjadinya kecelakaan kerja, peralatan kerja di tempat kerja wajib diperhatikan kondisinya agar tidak terjadi kecelakaan kerja. Bahan-bahan berat atau berbahaya wajib diletakkan ditempat yang memungkinkan tidak terjadinya kecelakaan kerja.

## 2) Faktor Non-Teknis

Faktor Non-Teknis diakibatkan karena ketidak mampuan dalam menghadapi ketika terjadinya kecelakaan kerja, selain itu kurangnya edukasi tentang keselamatan kerja terhadap para pekerja dan tempat kerja tidak dilengkapi oleh peralatan keselamatan yang dapat meminimalisir kecelakaan kerja.

## 3) Faktor Alam

Faktor Alam merupakan faktor yang sangat diprediksi dan diatas oleh setiap perusahaan, dalam meminimalisir perusahaan harus mengedukasi tentang keselamatan kerja maupun bencana dalam hal ini.

Hak Keselamatan dan Kesehatan diatur dalam Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam pasal ini menjelaskan bahwa:

- (1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
  - a. keselamatan dan kesehatan kerja;
  - b. moral dan kesusilaan; dan

- c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- (2) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
- (3) Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

f) Jaminan Kesejahteraan

Kesejahteraan para pekerja/buruh wajib ditanggung dan diperhatikan oleh perusahaan, Kesejahteraan para pekerja/buruh tentu saja akan mempengaruhi kualitas kinerja atau hasil produk yang mereka buat. Jaminan Kesejahteraan bagi pekerja/buruh diatur dalam Pasal 99 dan Pasal 100 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berikut penjelasan pada Pasal 99 dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan:

- (1) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
- (2) Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Selanjutnya penjelasan pada Pasal 100 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa:

- (1) Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan.
- (2) Penyediaan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan.
- (3) Ketentuan mengenai jenis dan kriteria fasilitas kesejahteraan sesuai dengan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2), diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Selain itu pengusaha tentu saja memberikan jaminan sosial juga terhadap Pekerja/buruh lapangan seperti mendaftarkan BPJS Kesehatan maupun Ketenagakerjaan kepada setiap pekerja/buruhnya yang bekerja di perusahaan tersebut, BPJS Ketenagakerjaan sangat penting bagi para pekerja karena memiliki fungsi untuk menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua.<sup>42</sup> Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah tanggung jawab pemerintah dalam menyediakan jaminan tertentu kepada seseorang atau anggota masyarakat yang terkena kerrugian dalam memperjuangkan hidupnya maupun keluarganya, yang mengandung prinsip keterlibatan/partisipasi para pihak yang membutuhkan jaminan perlindungan sosial tersebut.<sup>43</sup> hal ini telah diatur dalam Pasal 15 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

---

<sup>42</sup> <https://glints.com/id/lowongan/bpjs-ketenagakerjaan/#.YPLxI8TivIU> diakses pada tanggal 17 Juli 2021

<sup>43</sup> Imam Soepomo, *Pengantar Asuransi Indonesia*. Jakarta. Ghalia Indonesia. 1981. hlm. 20.

yang berisi:

- (1) Pemberi Kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerjaannya sebagai Peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti.
- (2) Pemberi Kerja, dalam melakukan pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib memberikan data dirinya dan Pekerjaannya berikut anggota keluarganya secara lengkap dan benar kepada BPJS.
- (3) Penahapan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Presiden.

g) Hak untuk Berserikat

Setiap pekerja/buruh memiliki hak untuk berserikat, hak berserikat merupakan bagian dari Hak Asasi Manusia. Hak Asasi Manusia Harus bersifat mendasar dan selalu aktual dalam dinamika persoalan suatu kelompok. “kedudukan pekerja/buruh yang lemah ini membutuhkan suatu wadah supaya menjadikuat. Wadah itu adalah adanya pelaksanaan hak berserikat di dalam suatu Serikat Pekerja/Buruh”.<sup>44</sup> Maka dari itu pekerja/buruh sangat membutuhkan serikat pekerja/buruh untuk dapat menyuarakan aspirasinya. Hak berserikat pekerja juga diatur dalam Pasal 104 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.”

## 2. Kewajiban Pekerja

---

<sup>44</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta. Sinar Grafika. 2016. hlm. 77.

Dalam menjalankan perusahaan, setiap pekerja memiliki kewajiban yang harus dilakukan untuk mendapatkan hak yang diberikan oleh perusahaan. Kewajiban pekerja/buruh telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu pada pasal:

- a) Pasal 102 ayat (2): “dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan keluarganya.”
- b) Pasal 126 ayat (1): “pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.”
- c) Pasal 126 ayat (2): “pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja/buruh.”
- d) Pasal 136 ayat (1): “penyelesaian peselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat.”
- e) Pasal 140 ayat (1): “sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada

pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat.”

Pekerja/buruh dalam suatu perusahaan juga memiliki kewajiban yang tertulis dalam perjanjian kerja yang disepakati oleh kedua belah pihak yaitu antara pekerja/buruh dengan perusahaan, yaitu:

a) Melakukan pekerjaan

Pekerja/buruh harus melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya dan bekerja sesuai dengan diperjanjikan dalam perjanjian kerja. Sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan: “perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”. Pekerja/buruh melakukan pekerjaan sesuai kapasitasnya dalam perjanjian kerja tersebut dan pekerjaan tersebut wajib dilakukan sendiri tidak bisa dilakukan oleh orang lain.

b) Mentaati Tata Tertib Perusahaan

Bahwa setiap pekerja/buruh yang bekerja disuatu perusahaan wajib tunduk terhadap tata tertib. Tata tertib merupakan disiplin dalam rangka melakukan pekerjaan diperusahaan. Dalam pasal 1 angka 20 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa: “peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan”.

c) Bertindak sebagai Pekerja/Buruh yang Baik

Hal ini merupakan kewajiban dari pihak pekerja/buruh maupun pihak pengusaha, dengan timbulnya tindakan yang baik dan harmonis maka pengusaha mencapai tujuan yang dituju oleh perusahaan. Para pekerja/buruh melaksanakan pekerjaan yang menjadi kewajiban yang telah tercantum dalam perjanjian kerja perusahaan dengan baik dan pekerja/buruh harus bertindak sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, norma kepatutan, perundang-undangan, maupun kebiasaan.

8. Hukum Ketenagakerjaan Dalam Perspektif Islam

Agama Islam telah banyak mengatur banyak hal yang bersifat duniawi dan *ukhwari*. dalam agama Islam beranggapan bahwa bekerja merupakan bagian dari ibadah jika pekerjaan tersebut dilakukan dengan tujuan yang benar. Bekerja termasuk dalam jihad *fisabilillah*, karena orang yang bekerja untuk berjuang di jalan Allah untuk mendapatkan ridho Allah dan rejeki dari hasil yang mereka kerjakan. Agama Islam tentu saja mengatur tentang hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan perlindungan terhadap pekerja/buruh hal tersebut. Dalam hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha, agama Islam mewajibkan perlindungan terhadap buruh/pekerja. Hal-hal tersebut antara lain yaitu :

- (1) Perlindungan terhadap pekerja dan waktu istirahat yang layak (HR. al-Bauhaqy) ;
- (2) Jaminan penghidupan bagi pekerja (HR. al- Nasai)

(3) Menyegerakan membayar gaji (upah) (HR. Abu Dawud)<sup>45</sup>

Perlindungan buruh keselamatan dan keamanan buruh/pekerja menurut Islam tertuang dalam Al-Qur'an dijelaskan pada surat Al- Qashash ayat 77 yang berbunyi:

فِي الْفَسَادِ تَبَغُّ وَلَا إِلَيْكَ اللَّهُ أَحْسَنَ كَمَا وَأَحْسِنُ الدُّنْيَا مِنْ نَصِيْبِكَ تَنْسَ وَلَا الْآخِرَةَ الدَّارَ اللَّهُ أَنْتَكَ فِيمَا وَابْتِغِ  
٧٧ - الْمُفْسِدِينَ يُجِبُّ لَا اللَّهُ ۖ إِنَّ الْأَرْضَ

*"Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagiamu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan."* (Q.S. al-Qashash: 77)<sup>46</sup>

Agama Islam memiliki 5 (lima) konsep dalam hal perburuhan, berikut penjelasannya:

1) Buruh adalah saudara

Buruh adalah manusia yang memiliki kehormatan asasi yang telah melekat dari lahir dan diberikan langsung oleh Allah. Islam sangat menolak konsep ekonomi kapitalisme karena dalam konsep tersebut manusia disamakan dengan mesin-mesin produksi lainnya agar perusahaan tersebut mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya tanpa memperhatikan hak para pekerja/buruh yang mereka pekerjakan. Dalam Islam sangat memperhatikan dalam membangun struktur sosial dimana setiap individu di satukan dalam hubungan

---

<sup>45</sup> Havis Aravik. 2018, *Konsep Buruh Dalam Prespektif Islam. Perbankan Syariah STEBIS IGM Palembang*. Vol 4 Nomor 1 Agustus 2018. hlm. 6.

<sup>46</sup> Departemen Agama RI, *al-Qur'an dan Terjemahannya*. Jakarta. Pustaka Agung Harapan. 2006. hlm. 543.

persaudaraan dan rasa sayang sebagaimana satu keluarga yang diciptakan oleh Allah dari sepasang manusia.<sup>47</sup>

Persaudaraan ini bersifat universal, tidak terkait dalam ruang maupun batas-batas geografi tertentu dan mencakup semua umat manusia tidak hanya keluarga, suku, ataupun ras tertentu hal ini tertuang dalam QS. Al-A'raf [7]: 158 yang berbunyi:<sup>48</sup>

وَيُمِيتُ يَحْيِي هُوَ إِلَّا إِلَهَ لَا وَالْأَرْضِ السَّمَوَاتِ مُلْكُ لَهُ الَّذِي جَمِيعًا إِلَيْكُمْ اللَّهُ رَسُولٌ إِنِّي النَّاسُ هَيَأْتِي قُلُوبًا  
١٥٨ - تَهْتَدُونَ لَعَلَّكُمْ عُوذَاتِهِ وَكَلِمَتِهِ بِاللَّهِ يُؤْمِنُ الَّذِي الْأُمِّيَّ النَّبِيِّ وَرَسُولِهِ بِاللَّهِ فَأَمِنُوا

*“Katakanlah (Muhammad), “Wahai manusia! Sesungguhnya aku ini utusan Allah bagi kamu semua, Yang memiliki kerajaan langit dan bumi; tidak ada tuhan (yang berhak disembah) selain Dia, Yang menghidupkan dan mematikan, maka berimanlah kamu kepada Allah dan Rasul-Nya, (yaitu) Nabi yang ummi yang beriman kepada Allah dan kepada kalimat-kalimat-Nya (kitab-kitab-Nya). Ikutilah dia, agar kamu mendapat petunjuk.” ( QS. Al-A'raf: 158)*

Islam meletakkan dasar-dasar hubungan antara majikan dan pekerja/buruh. buruh/pekerja dan majikan memiliki level ‘kemanusiaan’ yang sama dalam Islam, tidak ada perbedaan kasta, walaupun dalam suatu struktur perusahaan terdapat kasta.

## 2) Perintah Memperlakukan Buruh dengan Baik

---

<sup>47</sup> Havis Aravik. 2018, *Konsep Buruh Dalam Prespektif Islam. Perbankan Syariah STEBIS IGM Palembang*. Vol 4 Nomor 1 Agustus 2018. Hlm. 3-4.

<sup>48</sup> *Ibid.*, hlm. 4.

Islam sangat menjunjung tinggi suatu kehormatan setiap manusia, sehingga dalam suatu masalah pekerjaan juga tidak dapat dibenarkan jika seorang majikan menjadikan buruh/pekerja sebagai manusia yang kehormatannya tidak setara dengan majikan. Islam mengajarkan bahwa setiap majikan wajib membuang sifat keras hati dan kejam kepada buruh/pekerjanya. Islam memotivasi agar setiap majikan dalam hubungan kerja bersikap tawadhu dan berwibawa dengan buruh/pekerja, pembantunya.<sup>49</sup> Perasaan takwa merupakan tali pengikat antara kedua belah pihak yang akan melahirkan sifat belas kasihan, adil, jujur, dan amanah.<sup>50</sup>

3) Pemberian Beban Kerja Tidak Boleh Melebihi Kemampuan

Islam mengajarkan bahwa pemberian beban tidak melebihi kapasitas atau kemampuan buruh/pekerja tersebut. Al-Qur'an melalui kisah Nabis Musa, a.s. yang bekerja di rumah Nabi Syu'aib, a.s. (QS. Al-Qashash [28]: 27) menunjukkan dalam pemberian kerja majikan tidak boleh mengabaikan setiap prinsip kemanusiaan, keadilan, dan kesamaan.<sup>51</sup>

4) Upah yang Layak dan Tepat Waktu

Islam memandang bahwa upah tidak hanya sebatas imbalan yang diberikan kepada buruh/pekerja, melainkan adanya nilai-nilai moralitas yang dapat dilihat dalam konsep kemanusiaan. Mejakan dalam menetapkan upah tidak melakukan suatu kezaliman terhadap buruh ataupun dizalimi oleh buruh (QS. Al-Baqarah [2]: 279). Dengan kata lain bahwa majikan tidak diperbolehkan

---

<sup>49</sup> *Ibid.*, hlm. 4-5.

<sup>50</sup> Harhap, Isnaini, dkk, *Hadis-Hadis Ekonomi*. Jakarta. Kencana Prenada Media Grup. 2016. hlm.

<sup>51</sup> *Ibid.*, hlm. 78.

mengeksploitasi buruh maupun buruh tidak boleh mengeksploitasi majikan.<sup>52</sup>

Maka dari itu, agar tidak terjadi diskriminasi terhadap buruh, Islam mengatur masalah perburuhan tersebut dalam hukum kontrak kerja (*ijarah*). Dalam *ijarah* terdapat dua pihak yaitu antara pekerja (*ajir*) dan pengusaha/majikan (*musta'jir*).<sup>53</sup>

#### 5) Kewajiban Buruh Terhadap Majikan

Islam memiliki komitmen menjunjung tinggi terhadap keadilan, maka Islam tentu saja melindungi majikan dengan memberikan kewajiban terhadap pekerja/buruh. Nabi Muhammad SAW bersabda: “Tidak masuk surga orang pelit, penipu, pengkhianat, dan orang yang jelek pelayanannya terhadap majikan. Sedangkan orang pertama kali mengetuk pintu Surga adalah para buruh yang baik terhadap sesamanya, taat kepada Allah dan kepada majikannya.” (HR. Ahmad).<sup>54</sup>

Menurut Baqir Sharief Qorashi dalam pandangan Islam kewajiban kepada setiap buruh terhadap majikan antara lain yaitu:

- a) Bertanggung jawab terhadap upah yang sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan oleh buruh/pekerja dan sesuai kemampuannya.
- b) Kesungguhan dalam melakukan pekerjaannya yang tertulis dalam kontrak kerja.

---

<sup>52</sup> *Ibid.*, hlm. 82.

<sup>53</sup> Havis Aravik. 2018, *Konsep Buruh Dalam Prespektif Islam. Perbankan Syariah STEBIS IGM Palembang*. Vol 4 Nomor 1 Agustus 2018. hlm. 7.

<sup>54</sup> *Ibid.*, hlm. 8.

- c) Melaksanakan perintah majikan sesuai instruksinya dengan mengerjakan pekerjaan sesuai kesepakatan.<sup>55</sup>

## B. Perusahaan

### 1. Pengertian Umum Perusahaan

Definisi perusahaan telah dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 3 tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan pada Pasal 1 menjelaskan bahwa “Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus menerus dan yang didirikan, bekerja serta berkedudukan. Dalam wilayah Negara Republik Indonesia, untuk tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba.”

Selain itu definisi Perusahaan dapat ditemui dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997 tentang Dokumen Perusahaan dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berikut definisi Perusahaan dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997 Pasal 1 Ayat (1): “Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang melakukan kegiatan secara tetap dan terus menerus dengan tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba, baik yang diselenggarakan oleh orang perorangan maupun badan usaha yang berbentuk badan hukum atau bukan badan hukum, yang didirikan dan berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia.”

Penjelasan pengertian perusahaan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 1 ayat (1) bahwa Perusahaan adalah:

---

<sup>55</sup> *Ibid.*, hlm. 9.

- a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Menurut R. Soerjatin bahwa definisi perusahaan dengan memakai landasan ketentuan-ketentuan hukum positif. R. Soerjatin menyatakan bahwa sesuatu dikatakan sebagai perusahaan apabila:

- a. wajib membuat catatan-catatan dengan cara sedemikian hingga sewaktu-waktu dari catatan itu dapat diketahui segala hak dan kewajibannya. (Pasal 6 KUHD)
- b. wajib menyimpan surat-surat.
- c. dijalankan secara teratur.
- d. Mempunyai domisili, karena harus didaftarkan berdasarkan surat Keputusan Bersama Menteri Perindustrian dan Menteri Perdagangan tanggal 5 Juni 1958 Nomor 4293/Perind.<sup>56</sup>

## 2. Sumber Hukum Perusahaan

Sumber Hukum yang mengatur Perusahaan di Indonesia diatur dalam antara lain:

- a) Undang-Undang Negara Republik Indonesia
  - 1) Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perbankan;

---

<sup>56</sup> Soerjatin, *Hukum Dagang I dan II*. Jakarta. Pradnya Paramita. 1980. hlm. 11.

- 2) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1999 tentang Persaingan Usaha.
  - 3) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa;
  - 4) Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara;
  - 5) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan;
  - 6) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal;
  - 7) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas;
  - 8) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah;
  - 9) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2011 tentang Otoritas Jasa Keuangan;
  - 10) Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2012 tentang Koperasi;<sup>57</sup>
- b) KUH Perdata (*Burgelijk Wetboek*);
  - c) KUHD (*Wetboek van Kophandle-WvK*);
  - d) Yurisprudensi

Bahwa Hukum perusahaan wajib diikuti oleh pihak-pihak yang bersangkutan. Dalam hal ini agar tidak terjadinya sebuah kekosongan hukum, terutama jika terjadi suatu sengketa terkait dalam pemenuhan hak dan kewajiban. Melalui Yurisprudensi, hakim dapat melakukan pendekatan terhadap sistem hukum yang berlainan, misalnya sistem *anglo saxon*. Maka dari itu yurisprudensi dapat memberikan jaminan perlindungan atas kepentingan pihak-pihak yang bersangkutan, terutama bagi mereka yang berusaha di Indonesia.<sup>58</sup>

---

<sup>57</sup> Pujiyono, *Hukum Perusahaan*. Surakarta. CV.Indotama Solo. 2014. hlm. 18.

<sup>58</sup> Muhamad Sadi Is, *Hukum Perusahaan di Indonesia*. Jakarta. Kencana. 2016. hlm. 8.

e) Kebiasaan

Kebiasaan yang pada umumnya dapat dijadikan acuan bagi perusahaan adalah yang memenuhi kriteria sebagai berikut:

- a. Perbuatan yang bersifat perdata;
- b. Mengenai hak serta kewajiban yang harus dipenuhi;
- c. Tidak bertentangan dengan undang-undang atau sumber hukum lainnya;
- d. Diterima oleh semua pihak secara sukarela karena telah dianggap sebagai hal yang logis dan patuh;
- e. Menerima dari berbagai akibat hukum yang dikehendaki oleh semua pihak.<sup>59</sup>

**3. Hak dan Kewajiban Pengusaha**

Pengusaha tentu saja memiliki hak-hak yang perlu dipenuhi oleh para pekerja/buruh yang dipekerjakan olehnya, hal tersebut telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hak-hak tersebut diantaranya:

- a) Bahwa perusahaan memiliki hak untuk menikmati hasil dari pekerjaan yang dikerjakan oleh buruh/pekerjanya, hal ini telah tertulis dalam Pasal 52 yang menjelaskan salah satunya terciptanya perjanjian kerja karena adanya pekerjaan yang diperjanjikan antara pengusaha dan pekerja/buruh dari pekerjaan yang dijanjikan oleh kedua belah pihak akan menghasilkan sesuatu yang bisa dinikmati oleh pengusaha maupun pekerja/buruh.
- b) Perusahaan memiliki hak mengatur dan memerintah pekerja/buruh dalam

---

<sup>59</sup> *Ibid.*, hlm. 9.

melaksanakan pekerjaannya, hak tersebut telah diatur dalam pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan, dalam pasal tersebut bahwa dalam perjanjian kerja berisi perintah yang harus diikuti oleh para pekerja/buruh dan pasal 20 berisi tentang mengatur pekerja/buruh dalam melaksanakan pekerjaannya.

- c) Perusahaan tentu saja berhak melaksanakan pemutusan hubungan kerja jika pekerja/buruh melanggar perjanjian yang telah dibuat antara pengusaha dengan pekerja/buruh dalam perjanjian kerja, hal ini diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan pasal 150, 158, 165, 167 dan 61 ayat (4).
- d) Pengusaha bisa mempekerjakan para pekerja/buruhnya pada hari-hari libur resmi jika pekerjaan tersebut memiliki pola operasi dijalankan tanpa henti (24 jam *non stop*) hal ini diatur dalam pasal 84.

Selain memiliki hal pengusaha tentu saja memiliki kewajiban yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, kewajiban tersebut terdapat dalam pasal:

- a. Pasal 1 angka 1 menjelaskan bahwa pengusaha atau sejenisnya sebagai pemberi kerja mempekerjakan tenaga kerja harus membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain terhadap pekerja/buruh.
- b. Pasal 63 ayat (1) pengusaha memiliki kewajiban untuk membuat surat pengangkatan pekerja/buruh bagi pekerja/buruh yang terikat dalam perjanjian kerja dalam perjanjian kerja tidak tertentu tersebut dibuat lisan.
- c. Pasal 77 ayat (1) tersebut mewajibkan pengusaha melaksanakan ketentuan waktu kerja yang telah diatur dalam ayat (2) terhadap pekerja/buruh dalam melaksanakan pekerjaannya.

- d. Pasal 79 ayat (1) pengusaha memiliki kewajiban untuk memberikan waktu cuti dan istirahat kepada pekerja/buruh yang bekerja di perusahaannya.
- e. Pasal 80 berisi bahwa pengusaha wajib memberikan kesempatan yang cukup kepada buruh/pekerjanya untuk melaksanakan ibadah yang menjadi suatu kewajiban dalam agama masing-masing buruh/pekerja.
- f. Pasal 87 ayat (1) menjelaskan bahwa perusahaan memiliki kewajiban untuk menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan yang saling terhubung dengan sistem manajemen perusahaan.
- g. Pasal 91 ayat (2) bahwa pengusaha memiliki kewajiban untuk membayar hasil kerja para pekerja/buruh sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- h. Pasal 108 ayat (1) bahwa perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) pekerja/buru atau lebih memiliki kewajiban untuk membentuk lembaga kerja sama bipatrit.
- i. Pasaln 100 ayat (1) perusahaan memiliki kewajiban untuk menyediakan fasilitas jaminan sosial untuk meningkatkan kesejahteraan para pekerja/buruh dan keluarganya.
- j. Pasal 114 menjelaskan bahwa pengusaha wajib untuk melaporkan maupun menjelaskan tentang isi peraturan perusahaan dan memberikan naskah peraturan perubahannya kepada pekerja/buruh.
- k. Pasal 148 ayat (1) bahwa pengusaha memiliki kewajiban untuk memberitahukan secara tertulis tentang pelaksanaan penutupan perusahaan (*lock out*) kepada

pekerja/buruh dan/atau serikat buruh, maupun instansi yang memiliki tanggung jawab dalam ranah ketenagakerjaan.

1. Pasal 160 ayat (7) pengusaha memiliki kewajiban untuk membayar upah kepada pekerja/buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja.

#### 4. Bentuk-Bentuk Perusahaan

Berdasarkan bentuk hukumnya, perusahaan di Indonesia dibedakan menjadi dua bentuk yaitu:

- a. Badan Usaha yang bukan berbadan hukum adalah suatu perusahaan yang didirikan tanpa memiliki sekat yang jelas antara aset perusahaan dan aset pribadi.<sup>60</sup> Contoh: Perusahaan perseorangan dan Perusahaan Persekutuan (Maatschap, Firma, CV).
- b. Badan Usaha berbadan hukum adalah badan usaha yang didalamnya terdapat pemisahan aset kekayaan antara pemilik dengan badan usaha, proses pendiriannya perlu disahkan oleh pemerintah terhadap akta pendirian dan anggaran dasarnya.<sup>61</sup> Contoh: Perseroan Terbatas (PT), Yayasan, Koperasi, Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Badan Usaha Milik Daerah (BUMD)

#### C. Persekutuan Komanditer (CV)

##### 1. Pengertian Persekutuan Komanditer

Perseroan Komanditer atau biasa disingkat CV (*Commanditaire Vennootschap*) merupakan bentuk badan usaha tidak berbadan hukum, bentuk usaha tersebut paling banyak digunakan oleh para pengusaha kecil dan menengah

---

<sup>60</sup><https://rewangrencang.com/perusahaan-tidak-berbadan-hukum/> diakses pada tanggal 28 Mei 2021

<sup>61</sup> [https://Perbedaan-Badan-Usaha-Berbadan-Hukum-dan-Tidak-Berbadan-Hukum - Doktorhukum.com/](https://Perbedaan-Badan-Usaha-Berbadan-Hukum-dan-Tidak-Berbadan-Hukum-Doktorhukum.com/) diakses pada tanggal 28 Mei 2021

(UKM) sebagai suatu identitas organisasi badan usaha di Indonesia.<sup>62</sup>

Definisi CV sendiri tertuang pada Pasal 19 Kita Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD) yang menyebutkan bahwa sebagai persekutuan dengan jalan peminjaman uang (*Geldscheiter*) atau disebut dengan persekutuan komanditer yang diadakan antara seorang sekutu maupun lebih yang bertanggung jawab secara pribadi untuk seluruhnya dan seorang atau lebih sebagai sekutu yang meminjamkan uang atau perseroan yang terbentuk dengan cara meminjamkan uang, yang didirikan oleh seorang maupun beberapa orang persero atau lebih yang bertindak sebagai pemberi pinjaman uang.<sup>63</sup>

## 2. Pengaturan Persekutuan Komanditer

Persekutuan Komanditer (CV) adalah suatu badan usaha yang tidak berbadan hukum. Pada Pasal 19 KUHD menjelaskan bahwa CV merupakan suatu persekutuan yang menjalankan suatu perusahaan yang dibentuk antara satu orang maupun beberapa orang sekutu yang secara langsung tanggung-menanggung dan bertanggung jawab untuk seluruhnya (tanggung jawab solider) pada satu pihak, dan satu orang atau lebih sebagai pelepas uang pada pihak lain.<sup>64</sup>

Pada Pasal 20 dan Pasal 21 KUHD. Pengaturan CV berada dalam pengaturan masalah sebab karena pada dasarnya CV adalah firma yang berbentuk khusus. Kekhususannya dalam CV terletak pada adanya sekutu komanditer yang pada firma tidak ada. Dalam firma hanya ada sekutu kerja atau *Firmant*.<sup>65</sup>

---

<sup>62</sup> Zainal Asikin dan L. Wira Pria Suhartana, *Pengantar Hukum Perusahaan*. Jakarta. Prenadamedia Group. 2016. hlm. 41.

<sup>63</sup> *Ibid* ., hlm. 41.

<sup>64</sup> Muhamad Sadi Is, *Hukum Perusahaan di Indonesia*. Jakarta. Kencana. 2016. hlm. 173.

<sup>65</sup> *Ibid*., hlm. 174.

### 3. Jenis-Jenis Persekutuan Komanditer

Menurut H.M.N Purwosutjipto bahwa persekutuan komanditer ada tiga

(3) jenis, yaitu:

1) Persekutuan Komanditer Diam-diam.

Persekutuan Komanditer Diam-Diam merupakan suatu persekutuan komanditer yang belum menyatakan bahwa dirinya secara terbuka kepada pihak ketiga sebagai persekutuan komanditer. Persekutuan ini masih menyatakan bahwa dirinya sebagai persekutuan komanditer. Secara intern kedudukan para sekutu dibedakan antara sekutu kerja dengan sekutu komanditer.<sup>66</sup>

2) Persekutuan Komanditer Terang-Terangan

Persekutuan ini merupakan persekutuan yang dengan terang-terangan menyatakan dirinya sebagai persekutuan komanditer kepada pihak ketiga.<sup>67</sup>

3) Persekutuan Komanditer dengan Saham

Persekutuan komanditer dengan saham adalah persekutuan komanditer terang-terangan yang modalnya terdiri dari saham-saham.<sup>68</sup>

### 4. Status Hukum Persekutuan Komanditer

Pada umumnya Persekutuan komanditer merupakan perusahaan yang tidak berbadan hukum di Indonesia dan rata-rata perusahaan berbentuk ini merupakan identik dengan perusahaan kecil menengah, karena dalam biaya

---

<sup>66</sup> Zainal Asikin, *Hukum Dagang*, Jakarta. PT RajaGrafindo Persada. 2016. hlm 56.

<sup>67</sup> *Ibid.*,

<sup>68</sup> *Ibid.*,

pendiriannya yang cukup minim dibandingkan PT.

Meskipun dalam persyaratan materil untuk menjadi badan hukum dapat dipenuhi persekutuan komanditer, tetapi karena tidak adanya unsur pengakuan dan pengesahan dari pemerintah, maka persekutuan komanditer belum bisa diakui sebagai perusahaan berbadan hukum.<sup>69</sup>



---

<sup>69</sup> Zainal Asikin dan L. Wira Pria Suhartana, *Pengantar Hukum Perusahaan*. Jakarta. Prenadamedia Group. 2016. hlm. 47

## BAB III

### PEMBAHASAN

#### A. Perlindungan Hukum Para Pekerja Di CV. Imang Jasmine Pekalongan Menurut Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Perlindungan hak pekerja telah dituangkan dalam Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Dalam pasal 28 D Ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 juga menegaskan bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum. Pasal 28 D Ayat (2) yaitu setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Hak untuk bekerja sangat harus diperhatikan karena memiliki tempat yang sangat penting dan dilindungi dalam Undang-Undang Dasar 1945 yaitu terdapat dalam pasal 27 maupun 28 D Undang-Undang Dasar 1945.

Hak-Hak Pekerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan juga menjelaskan bahwa memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Secara umum hak-hak pekerja batik ini adalah mendapatkan gaji/upah, mendapatkan hak cuti, mendapatkan tunjangan hari raya (THR), serta mendapatkan Jaminan Sosial. Adapun pelaksanaan perlindungan hukum yang diberikan CV.

Imang Jasmine Pekalongan kepada pekerja untuk menjamin hak-hak pekerja sebagai berikut:

a. Waktu kerja

Waktu kerja diatur dalam Pasal 77 Ayat (1) hingga (4) Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Dalam Pasal 77 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa 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 dalam 1 (satu) minggu; atau b) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu. Ayat (3) ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerja tertentu. Ayat (4) ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam Ayat (3) diatur dalam Keputusan Menteri.

Dalam Pasal 78 Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan: Ayat (1) pengusaha mempekerjakan pekerja/buru melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat: a) ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan b) waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dan dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu. ayat (2) pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur. ayat (3) ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi

sektor usaha atau pekerjaan tertentu. ayat (4) ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan terhadap pemilik yaitu Bapak Imam Syafrudin As dan pekerja batik CV. Imang Jasmine Pekalongan yang bernama Taipah bahwa dapat disimpulkan bahwa CV. Imang Jasmine mempekerjakan pekerjanya selama 7 (tujuh) jam 6 (enam) hari dalam 1 (satu) minggu, istirahat yang diberikan pengusaha kepada pekerja selama 1 (satu) jam, hal ini memberikan keleluasaan kepada para pekerjanya untuk melakukan ibadah yang tentunya mayoritas pekerja di CV ini adalah beragama Islam serta melakukan kegiatan yang terkait dengan keluarga pekerja karena rata-rata pekerja yang bekerja di CV tersebut rumahnya dekat dengan *workshop* CV. Iman Jasmine.<sup>70</sup> Artinya, CV. Imang Jasmine menerapkan jam kerja yang berlaku dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

#### b. Pengupahan

Dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari untuk diri sendiri maupun memberi nafkah kepada keluarganya, manusia melakukan pekerjaan agar mendapatkan upah/imbalan. Pekerja adalah manusia menggunakan tenaga, kemampuan dan keterampilannya untuk menghasilkan sesuatu berupa barang maupun jasa yang menghasilkan balasan berupa uang maupun bentuk lainnya dari pemberi kerja/pengusaha.

Upah merupakan hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk

---

<sup>70</sup> Imam Syafrudien As, Wawancara, (Pekalongan, 7 Juni 2021)

uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan/disepakati oleh kedua belah pihak (pekerja dan pengusaha) dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sendiri telah ditetapkan pengertian ketenagakerjaan yang memiliki hubungan dengan waktu kerja selama, sebelum hingga sesudah masa kerja. Akan tetapi hal tersebut telah dijelaskan dalam Pasal 88 Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pada Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa:

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
- (3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
  - a. Upah inimum
  - b. Upah kerja lembur
  - c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
  - d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar

pekerjaannya

- e. Upah menjalankan hak dan waktu istirahat kerjanya
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah
- g. Denda dan pemotongan upah
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proposional
- j. Upah untuk pembayaran pesangon
- k. Upah untuk perhitungan hasil

(4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud pada Ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Dalam wawancara yang dilakukan pekerja yang bernama Tasripah dan pemilik CV. Imang Jasmine bahwa upah bagi pekerja dihitung perhari, dalam 1 hari parap pekerja dibayar sebesar Rp.40.000,00-, jika ditotal dalam 1 bulan berangkat setiap hari kerja maka para pekerja CV. Imang Jasmine memperoleh upah sekitar Rp. 1.080.000,00-. Ketika pekerja berangkat dihari libur untuk mengganti waktu cutinya mereka tetap dibayar dengan kesepakatan yang telah disepakati dalam harga upah perhari yaitu Rp.40.000,00-. Dari keterangan diatas bahwa CV ini tidak bisa mengikuti ketentuan Upah Minimum Regional (UMR) Kota Pekalongan yang mencapai Rp. 2,139.754,00- .<sup>71</sup>

disimpulkan bahwa dalam pengupahan pekerja, CV. Imang Jasmine belum mengikuti ketentuan yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun

---

<sup>71</sup> Imam Syafrudien As dan Tasripah, Wawancara, (Pekalongan, 3 Juli 2021)

2003 tentang Ketenagakerjaan.

c. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Dalam perusahaan, keselamatan dan kesehatan kerja merupakan faktor yang *crucial* karena menyangkut keselamatan dan kesehatan para pekerja. Keselamatan dan kesehatan kerja harus diperhatikan sedetail mungkin agar meminimalisir/mencegah kecelakaan kerja yang berakibat fatal dengan cara memberikan jaminan keselamatan dan memberikan perhatian khusus terhadap kesehatan pekerja, memberikan edukasi tentang keselamatan dan kesehatan di lingkungan kerja, pengendalian bahaya tempat kerja, pengobatan dan rehabilitasi pekerja yang terkena kecelakaan kerja. Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan tanggung jawab pengusaha dalam melindungi keselamatan para pekerjanya dan mewujudkan produktivitas kerja yang optimal. hal tersebut diatur dalam Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

- (1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
  - a. keselamatan dan kesehatan kerja;
  - b. moral dan kesusilaan; dan
  - c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- (2) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.

(3) Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Setiap perusahaan wajib menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja hal ini telah diatur dalam Pasal 87 Ayat (1) yang menyatakan bahwa setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan, akan tetapi masih banyak perusahaan yang mengabaikan hal tersebut, Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hak para pekerja, dengan diperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja maka kinerja para pekerja akan maksimal.

Meskipun Keselamatan dan Kesehatan pekerja telah diatur dalam undang-undang, penerapan keselamatan dan kesehatan pekerja sangat tidak maksimal. Banyak perusahaan yang melanggar ketentuan yang telah diatur dalam undang-undang. Kecelakaan kerja merupakan suatu kejadian yang tidak bisa diketahui kapan hal tersebut terjadi.

Perusahaan dapat mencegah kecelakaan kerja jika perusahaan tersebut memaksimalkan pemahaman tentang kecelakaan dan kesehatan pekerja dan memberikan SOP serta menyediakan alat-alat untuk meminimalisir kecelakaan kerja sehingga para pekerja merasa nyaman dalam pekerja.

CV. Imang Jasmine merupakan salah satu perusahaan yang telah meaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja. Mengingat perusahaan tersebut dibidang kesenian tradisional batik. Dalam hal ini Bapak Imam Syafrudin As selaku pemilik CV. Imang Jasmine dan manajemen di perusahaan tersebut yang

bernama Achmad Razif memberikan penjelasan tentang keselamatan dan kesehatan yang dilakukan perusahaan CV. Imang Jasmine, bahwa dalam pekerja mereka menggunakan APD (Alat Pelindung Diri) seperti masker dan sarung tangan, pemilik perusahaan ini juga sering melakukan *safety talk* dengan pekerja disana, karena bahan-bahan yang mereka gunakan tidak sepenuhnya alami dan dalam proses dalam pembuatan batik hingga jadi alat yang digunakan juga sangat berbahaya jika tidak diperhatikan kelayakannya, alat tersebut antara lain canting, kompor dan gas.<sup>72</sup> Hal dapat diketahui bahwa CV. Imang Jasmine sudah menyelenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja dengan cara *safety talk*, menyediakan alat pelindung diri dan memberikan pengecekan kesehatan kepada kerjanya.

d. Kesejahteraan Kerja

Kesejahteraan pekerja merupakan suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohanian, baik dalam maupun luar hubungan kerja yang secara langsung maupun tidak langsung dan hal tersebut dapat mempertinggi produktivitas kerja. Kesejahteraan Pekerja dibidang kesehatan merupakan bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaanya dan hal tersebut bentuk pencegahan dan penanggulangan dalam gangguan bidang kesehatan, dalam bidang kesehatan perusahaan memberikan pemeriksaan, pengobatan maupun perawatan, dengan adanya pemeliharaan kesehatan dapat meningkatkan produktivitas pekerja dalam melaksanakan tugas dan merupakan bentuk upaya dibidang kesehatan. Jika dalam bidang kesehatan ditanggung keseluruhan oleh

---

<sup>72</sup> Imam Syafrudien As, Wawancara, (Pekalongan, 7 Juni 2021)

pekerja tanpa ada tanggung jawab dari perusahaan akan mengakibatkan beban finansial yang berat bagi pekerja maka dari itu dengan adanya ikut campur dari pihak perusahaan dengan mengikutkan/mendaftarkan pekerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja. Maka dari itu para pekerja perlu diberikan perlindungan, jaminan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraanya sehingga menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja, hal tersebut telah diatur dalam Pasal 99 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

- (1) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berha untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
- (2) Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Undang-Undang yang berlaku.

Berdasarkan kesimpulan dari wawancara yang telah didapat dari Bu Tasripah dan Bapak Imam Syafrudin As dapat disimpulkan bahwa CV. Imang Jasmine mengganti Jaminan sosial dengan bantuan yang diberikan perusahaan kepada pekerja sampai pekerja sembuh dan itu merupakan bentuk tanggung jawab perusahaan terhadap pekerja.<sup>73</sup>

Dalam hal ini CV. Imang Jasmine belum sepenuhnya melaksanakan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, karena CV. Imang Jasmine tidak mendaftarkan pekerjanya ke dalam Jaminan sosial seperti BPJS Ketenagakerjaan akan tetapi para pekerjanya telah mendapatkan BPJS Kesehatan yang merupakan pemberian bantuan dari pemerintah bukan dari perusahaannya.

Penyelenggaraan Jaminan Sosial di Indonesia, pemerintah membagi Jaminan

---

<sup>73</sup> Imam Syafrudien As dan Tasripah, Wawancara, (Pekalongan, 7 Juni 2021)

Sosial menjadi dua bentuk yaitu Jaminan Ketenagakerjaa dan Kesehatan. Jaminan Ketenagakerjaan terbagi menjadi 4 (empat) macam yaitu: Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua dan Jaminan Pensiun. CV. Imang Jasmine sendiri mengganti Jaminan Sosial yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS yaitu dengan memberikan sautu fasilitas yang diberikan para pekerja. Hal tersebut bisa menjadi pengganti para pekerja dalam jaminan keselamatan mereka dalam bekerja.

e. Cuti dan Istirahat

Hak cuti dan istirahat diatur dalam dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pada Pasal 79 yang berbunyi:

- (1) Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh.
- (2) Waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), meliputi:
  - a. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja dalam 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
  - b. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
  - c. Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; dan
  - d. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi

pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunnya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.

- (3) Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja sama.
- (4) Hak istirahat panjang sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf d hanya berlaku bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan tertentu.
- (5) Perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.

Berdasarkan wawancara dengan bapak Imam Syafrudien As dan Pekerjajanya bernama bu Mak Tis dapat disimpulkan bahwa mayoritas pekerja disini mendapatkan hak istirahat maupun cuti jika pekerja tersebut jika pekerja tersebut dalam keadaan sakit maupun ada keperluan keluarga, pemilik juga tidak terlalu memaksakan pekerjajanya untuk mengganti hari kerja yang diambil cuti oleh pekerja, pemilik memberikan kebebasan kepada pekerjajanya karena mereka adalah pekerja seniman yang membutuhkan kebebasan dalam bekerja.<sup>74</sup>

#### B. Hambatan Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Terhadap Para Pekerja Di CV. Imang Jasmine Pekalongan Menurut Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Solusinya

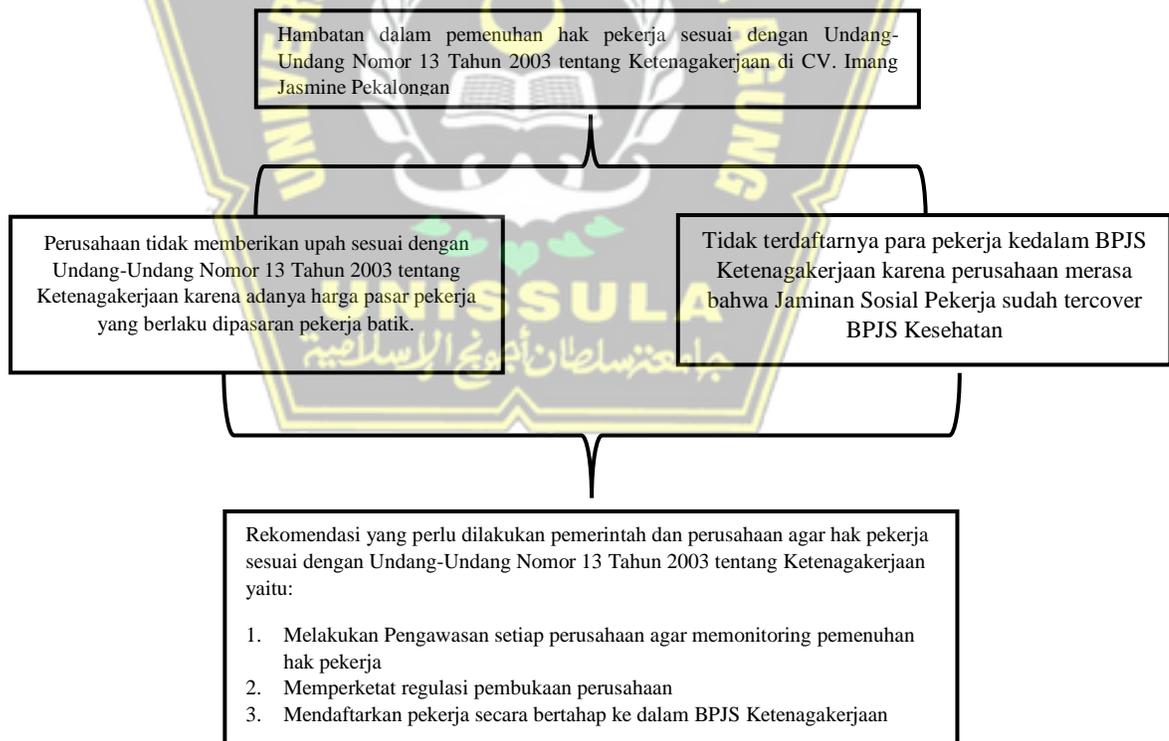
---

<sup>74</sup> Imam Syafrudien As dan Mak Tis, Wawancara, (Pekalongan, 7 Juni 2021)

Perlindungan Hukum terhadap para pekerja batik di CV. Imang Jasmine tidak sepenuhnya dilaksanakan sesuai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaa. Hambatan yang paling nyata adalah dalam pengupahan para pekerja batik, perusahaan tidak berani menggaji lebih dari pasaran upah pekerja batik di kota pekalongan. Upah pekerja batik sendiri dihargai sekitar Rp. 40.000,00- per hari, jika pekerja tersebut tidak berangkat maka yang mereka hasilkan dalam satu bulan tidak mencapai upah yang telah ditentukan, jika perusahaan memberikan upah diatas harga pasar para pekerja batik di Kota Pekalongan maka akan terjadi kesenjangan sosial dikalangan pekerja batik di kota pekalongan, disamping upah perusahaan ini juga memberikan uang bonus atau yang biasa disebut uang kamisan, uang kamisan tersebut diberikan bersama upah mereka yang dibayarkan setiap hari kamis, hal ini pemilik perusahaan mengusahakan bahwa perusahaan memberikan upah yang mendekati upah minimum yang ditetapkan pemerintah. Selain itu perusahaan kecil hingga menengah tidak sanggup membayar upah yang telah ditentukan karena penghasilan perusahaan tersebut tidak seperti perusahaan besar yang menghasilkan produk yang pokok digunakan oleh masyarakat, maka dari itu pemerintah perlu melakukan pengawasan ke setiap perusahaan batik di Kota Pekalongan agar pemberian upah sesuai yang telah ditentukan Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, memperketat regulasi pendirian perusahaan dan memberikan regulasi agar setiap perusahaan mengikuti peraturan yang telah ditetapkan.

Selain itu perusahaan ini tidak mendaftarkan mereka dalam BPJS Ketenagakerjaan karena pemilik beranggapan mayoritas pekerja di CV. Imang

Jasmine merupakan wanita yang rata-rata berusia 48 tahun dan para pekerja batik hanya cukup memiliki BPJS Kesehatan yang diperoleh dan didaftarkan pemerintah maupun suami mereka yang bekerja ditempat lain. Perusahaan seharusnya mendaftarkan pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan karena dalam Pasal 13 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial menjelaskan bahwa pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial, sesuai yang diikuti. Maka dari itu perusahaan perlu memberikan edukasi lebih tentang BPJS Ketenagakerjaan kepada perusahaan-perusahaan kecil menengah karena potensi perusahaan menjadi perusahaan menengah besar bisa terjadi kapanpun selain itu para pekerja dapat bekerja dengan nyaman.



Gambar 1: Bagan Rekomendasi dalam mengatasi hambatan pemenuhan hak yang tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

## BAB IV

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

##### 1. Perlindungan Hukum Para Pekerja Di CV. Imang Jasmine Pekalongan Menurut Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Perlindungan Hukum para pekerja batik di CV. Imang Jasmine tidak sepenuhnya dilaksanakan karena tidak ada pengawasan dari Dinas Ketenagakerjaan dalam mengawasi permasalahan harga upah di perusahaan batik di Kota Pekalongan dan dalam jaminan sosial perusahaan ini tidak mendaftarkan pekerjanya dalam program BPJS Ketenagakerjaan meskipun begitu CV. Imang Jasmine dalam pemberian hak pekerja seperti cuti dan istirahat, waktu jam kerja dan keselamatan diterapkan dengan baik oleh perusahaan, perusahaan juga memberikan suatu bantuan jika pekerja maupun keluarga pekerja terkena suatu bencana, para pekerja di perusahaan ini juga diberikan bonus dan THR agar kesejahteraan mereka meningkat.

##### 2. Hambatan Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Terhadap Para Pekerja Di CV. Imang Jasmine Pekalongan Menurut Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Solusinya

Perusahaan CV. Imang Jasmine tidak berani memberikan upah lebih dari pasaran upah pekerja batik di Kota Pekalongan, jika perusahaan tersebut memberikan upah lebih dari pasaran maka akan terjadi kesenjangan diantara pekerja batik yang berada diperusahaan lain, solusinya yaitu Dinas Ketenagakerjaan melakukan pengawasan dalam harga upah pekerja batik, tanpa adanya pengawasan maka akan

terjadi kekacauan harga yang bisa merugikan pekerja selain itu kurang ketatnya regulasi dalam pendirian perusahaan sehingga banyak perusahaan yang berdiri tetapi tidak bisa memenuhi hak-hak para pekerjanya. Perusahaan ini juga tidak mendaftarkan BPJS Ketenagakerjaan karena mereka (para pekerja batik) di perusahaan tersebut telah memiliki BPJS Kesehatan yang telah didaftarkan pemerintah maupun suami para pekerja batik maka perusahaan tidak memberikan BPJS Ketenagakerjaan, idealnya perusahaan tetap mendaftarkan para pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan karena dapat menjamin para pekerja dikemudian hari jika terjadi kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua.

## B. Saran

### 1. Pemerintah

Penerapan Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sangat sulit untuk ditegakkan karena Pemerintah tidak melaksanakan pengawasan dengan maksimal, selain itu perlu memperketat regulasi dalam pendirian perusahaan karena dengan tidak memperketat regulasi pendirian perusahaan tersebut maka banyak perusahaan berdiri tetapi dalam pemenuhan hak pekerja dikesampingkan.

### 2. Untuk CV. Imang Jasmine Pekalongan

Peran perusahaan dalam memberikan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan perlu dilakukan karena hal tersebut menjamin pekerja dimasa yang akan datang dan jika Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dilaksanakan maka para pekerja mendapatkan kenyamanan dalam bekerja dan peningkatan upah para pekerja batik agar setidaknya mencapai UMR yang telah ditetapkan.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Al-Quran

Departemen Agama RI,(2006). *al-Qur'an dan Terjemahannya*. Jakarta: Pustaka Agung Harapan.

### B. Buku

Agusmidah. (2010) *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Asri Wjiayanti. (2009) *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.

Azwar, S. (1998). *Metodelogi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Dede Agus. (2012) *Hukum Perburuhan Konvensi Dasar ILO*. Serang: Dinas Pendidikan Provinsi Banten.

Departemen Pendidikan Nasional. (2008) *Kamus Bahasa Indonesia*, Jakarta: Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional.

Depdiknas, T. (1998). *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Pertama*. Jakarta: Balai Pustaka.

Fathoni, A. (2006). *Metodelogi Penelitian & Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta: PT. Rieneka Cipta.

H. Zaeni Asyhadie. Rahmawati. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori & Praktik di Indonesia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

H. Zaeni Ashadie dan Budi Sutrisno.(2012). *Hukum Perusahaan & Kepailitan*. Jakarta: Erlangga.

Hadjon, P. M. (1987). *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Di Indonesia*. Surabaya: PT.Bina Ilmu.

Harhap, Isnaini, dkk. (2016). *Hadis-Hadis Ekonomi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.

Hasanah, H. (2016). *Teknik-Teknik Observasi*. At- Taqqaddum, 26.

Imam Soepomo. (1981) *Pengantar Asuransi Indonesia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

M.Nazir. (2003). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Marzuki, P. M. (2005). *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Muhammad, A. (2004). *Hukum dan Penelitian Hukum*. Bandung: Pustaka Setia.
- Muhamad Sadi Is. (2016) *Hukum Perusahaan di Indonesia*. Jakarta: Kencana.
- Pujiyono. (2014) *Hukum Perusahaan*. Surakarta: CV.Indotama Solo.
- Rahayu Hartini. (2006). *Hukum Komersial*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Riduwan. (2006). *Metode & Teknik Penyusunan Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Rizky Utami. (2014). *Ensiklopedia Batik dan Kain Hias Nusantara*, Bandung: Bandung Angkasa.
- Sadi Is, M., & Sobandi. (2020). *Hukum Ketenagakerjaan DI Indonesia*. Jakarta: Kencana.
- Saebani, B. A. (2008). *Metode Penelitian Hukum*. Bandung: Pustaka Setia.
- Soerjatin. (1980). *Hukum Dagang I dan II*. Jakarta. Pradnya Paramita.
- Sudikno Mertokusumo. (1986) *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*, Yogyakarta, Liberty.
- Sugiyono. (2008). *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Wahidmurni. (2008). *Cara mudah menulis proposal dan laporan penelitian lapangan : pendekatan kualitatif dan kuantitatif (skripsi, tesis dan disertasi)*. Malang: Universitas Negeri Malang Press.
- Waluyo, B. (2002). *Penelitian Hukum Dalam Praktek*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Zaenal Asikin. (2009). *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Zainal Asikin, dalam Abdul Khakim. (2009) *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.

### C. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

D. Karya Ilmiah (Makalah, Artikel Jurnal Hukum dan Jurnal Ilmia, Skripsi, Laporan Penelitian, dan lain-lain)

Hasanah, H. (2016). *Teknik-Teknik Observasi. At- Taqqaddum*, 26.

Havis Aravik. (2018) *Konsep Buruh Dalam Prespektif Islam. Perbankan Syariah STEBIS IGM Palembang*. Vol 4 Nomor 1

E. Sumber Lain/Internet

[https://rewangrencang.com/perusahaan-tidak-berbadan hukum/](https://rewangrencang.com/perusahaan-tidak-berbadan-hukum/)

[https://Perbedaan-Badan-Usaha-Berbadan-Hukum-dan-Tidak-Berbadan-Hukum Doktorhukum.com/](https://Perbedaan-Badan-Usaha-Berbadan-Hukum-dan-Tidak-Berbadan-Hukum-Doktorhukum.com/)

<https://pelatihank3kemenaker.com/faktor-kecelakaan-kerja/>

<https://glints.com/id/lowongan/bpjs-ketenagakerjaan/#.YPLxI8TivIU>

<https://id.linkedin.com/in/imang-jasmine-08945234>



## LAMPIRAN



CV. Imang Jasmine

Alamat: 5a 3 Jalan Surabaya, Sugihwaras, Kecamatan Pekalongan Timur

Kota Pekalongan

Telp: 085226847233

Hal : Balasan

Kepada Yth :  
Ketua Program Studi S1 Hukum  
Universitas Islam Sultan Agung Semarang  
Bapak Kami Hartono, S.H, M.H.  
Di Tempat

Dengan Hormat,  
Yang bertanda tangan di bawah ini  
Nama : Imam Syafrudien As, S.E.  
Jabatan : Pemilik  
Menerangkan bahwa,  
Nama : Panji Asy Yuwono  
NIM : 30301800002  
Jurusan : Hukum

Telah kami setuju untuk melaksanakan penelitian pada perusahaan kami sebagai syarat penyusunan skripsi dengan judul

**"Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Batik di CV. Imang Jasmine Pekalongan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan"**

Demikian surat ini kami sampaikan, dan atas kerjasamanya kami mengucapkan terimakasih.

Pekalongan, 27 Juni 2021

Hormat Kami

Imam Syafrudien As, S.E.