

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Rumusan Masalah	Kesimpulan
1	Fannisa Isobah (2021) ¹⁶	Tinjauan Yuridis Terhadap Pelaksanaan Perjanjian Kemitraan Inti Plasma Kelapa Sawit (Studi Kasus Perjanjian Antara Petani Plasma Dengan Perusahaan Perkebunan di Kabupaten Kotawaringin Timur)	1. Bagaimana bentuk perjanjian kemitraan inti plasma kelapa sawit yang terjadi antara pihak petani plasma dengan perusahaan perkebunan di Kabupaten Kotawaringin Timur? 2. Bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap petani plasma yang melaksanakan Kerjasama dengan perusahaan perkebunan di Kabupaten Kotawaringin Timur?	1. PT. Agro Wana Lestari bersama dengan masyarakat di kecamatan Bukit Santuai yang telah dibentuk sebuah badan hukum berupa Koperasi Unit Desa (KUD) yaitu Koperasi Haluan Jaya menjalankan kerjasama berupa perjanjian kemitraan yang dilakukan dengan pola inti plasma, yaitu suatu pola hubungan kemitraan antara kelompok mitra usaha selaku plasma dan perusahaan inti yang bermitra. Proyek perkebunan inti plasma yang dilakukan oleh Koperasi Haluan Jaya dan mitra usaha PT. Agro Wana Lestari, melingkupi pembangunan areal tanaman kelapa sawit dengan total luas ±3.187,29 Hektar. Jenis kerjasama yang dilakukan ialah melalui pola KKPA, yaitu sarana kredit yang diberikan pada petani plasma dengan perantara Koperasi Unit Desa (KUD) serta dialokasikan bagi pembangunan perkebunan. Penyediaan area kebun plasma KKPA bersumber dari pelimpahan tanah yang dilakukan pemilik/penguasa

¹⁶ Isobah, Fannisa. 2021, *Tinjauan Yuridis Terhadap Pelaksanaan Perjanjian Kemitraan Inti Plasma Kelapa Sawit (Studi Kasus Perjanjian Antara Petani Plasma dengan Perusahaan Perkebunan di Kabupaten Kotawaringin Timur)*, Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA), Semarang

			<p>3. Apa kendala-kendala yang dihadapi serta bagaimanakah penyelesaian solusi terhadap pelaksanaan perjanjian kemitraan inti plasma kelapa sawit antara petani plasma dan perkebunan di Kabupaten Kotawaringin Timur?</p>	<p>tanah yang dilimpahkan pada Negara 115 melalui pemerintah daerah dan kemudian diperuntukan bagi kelompok tani peserta plasma untuk kemudian dijadikan sebagai area kebun plasma.</p> <p>2. Bentuk perlindungan hukum yang dapat dilakukan untuk tetap menjaga ketertiban dalam terselenggaranya perjanjian kemitraan inti plasma ini, khususnya untuk petani plasma, yaitu:</p> <p>a. Didasarkan pada klausul perjanjian Sebuah perjanjian itu bersifat mengikat sebagaimana undang-undang bagi pihak-pihak yang membuat. Meskipun didalam undang-undang tidak di atur secara jelas bahwa suatu perjanjian kemitraan mesti dibuat dalam bentuk akta Notaris atau dibawah tangan, tetapi akan lebih baik dan lebih menguntungkan para pihak jika suatu perjanjian kemitraan inti plasma dibuat dalam bentuk akta notaris. PT. Agro Wana Lestari dalam mengadakan suatu perjanjian kemitraan bersama dengan masyarakat di kecamatan Bukit Santuai, membuat suatu perjanjian tertulis yang disebut dengan Perjanjian Agreement yang dilakukan dihadapan seorang notaris, Pemerintah Desa, Pemerintah Kecamatan dan pemerintah Kabupaten.</p> <p>b. Pengawasan oleh Pemerintah 116 Pemerintah sebagai</p>
--	--	--	--	--

				<p>pemegang tertinggi kewenangan melakukan evaluasi dan monitoring dalam setiap kebijakan yang telah diterbitkan. Di bidang perkebunan, khususnya di bidang kemitraan usaha perkebunan, Pemerintah telah menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 1997 tentang Kemitraan, Keputusan Menteri Pertanian Nomor 940/kpts/OT.210/10/97 tentang Pedoman Kemitraan Usaha Pertanian dan Peraturan Menteri Pertanian Nomor 26/Permentan/OT.140/2/2007 tentang Pedoman Perizinan Usaha Perkebunan yang mengakomodir semua kebutuhan stakeholders. Selain itu, Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Timur telah mengeluarkan kebijakan terkait dengan kemitraan ini, yaitu Peraturan Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Nomor 20 Tahun 2012 Tentang Usaha Perkebunan Dengan Pola Kemitraan dan Peraturan Bupati Kotawaringin Timur Nomor 35 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Usaha Perkebunan Dengan Pola Kemitraan. Walaupun dalam prakteknya, kebijakan tersebut belum sepenuhnya dijalankan atau diikuti oleh</p>
--	--	--	--	---

				<p>perseroan terbatas yang menjalankan kerjasama kemitraan kelapa sawit.</p> <p>3. Kendala-kendala yang dihadapi oleh PT. Agro Wana Lestari bersama dengan Koperasi Haluan Jaya di Kecamatan Bukit Santuai:</p> <p>a. Tumpang tindih kepemilikan lahan Tumpang tindih kepemilikan lahan adalah, dimana dalam satu lahan perkebunan terdapat dua sertifikat atau dua pemilik, sehingga hal tersebut dapat menghambat proses pembangunan kebun. dikarenakan pada umumnya suatu perusahaan tidak berkenan untuk memproses tanah masyarakat yang sedang dalam sengketa, sampai dengan masalah tersebut selesai secara hukum.</p> <p>b. Ketidakesesuaian lahan dan jumlah anggota plasma Setelah dikeluarkannya Surat Keputusan Menteri Kehutanan Nomor:529/Menhut-II/2012 tentang Perubahan Atas Keputusan Menteri Pertanian Nomor:759/KPTS-UM/10/1982 Tentang Penunjukan Areal Hutan di Wilayah Provinsi Daerah Tingkat I Kalimantan Tengah Seluas ±15.300.000 (Lima Belas Juta Tiga Ratus Ribu) Hektar Sebagai Kawasan Hutan. Maka dari itu, semakin sulit bagi perusahaan perkebunan sawit untuk mencari kawasan yang apat</p>
--	--	--	--	---

				<p>dimanfaatkan sebagai lahan plasma. PT. Agro Wana Lestari yang seharusnya mengelola sebanyak 20% perkebunan plasma yaitu seluas 3.187,29 Ha, sampai saat ini baru mendapatkan lahan perkebunan seluas 509,00 Ha dimana angka tersebut masih sangat jauh dari total 20% yang diwajibkan.</p> <p>c. Biaya Pengelolaan Pada perjanjian kemitraan inti plasma yang dilakukan oleh PT. Agro Wana Lestari, pengelolaan dan perawatan lahan perkebunan sepenuhnya diserahkan pada perusahaan inti, sehingga memerlukan biaya lebih untuk menyewa tenaga kerja, pengelolaan lahan dan yang lainnya. Kendala yang dihadapi didalam masalah ini ialah pengelola yang terkait dengan hal ini sepenuhnya dilakukan oleh perusahaan dimana masyarakat tidak tau apakah data pengeluaran yang diberikan benar atau tidak, apakah terdapat penggelapan atau tidak.</p>
2	Rahmadani (2020) ¹⁷	Pelaksanaan Perlindungan Keselamatan Kerja Terhadap	1. Bagaimana pelaksanaan perlindungan keselamatan kerja yang	1. Perlindungan keselamatan kerja yang diberikan terhadap pekerja pabrik kelapa sawit PT Arindo Trisejahtera Kecamatan Tapung Hulu sudah dapat dinilai dan

¹⁷ Rahmadani. 2020, *Pelaksanaan Perlindungan Keselamatan Kerja Terhadap Pekerja Pabrik Kelapa Sawit PT. Arindo Trisejahtera di kecamatan Tapung Hulu*, Universitas Islam Riau, Pekanbaru

		<p>Pekerja Pabrik Kelapa Sawit PT. Arindo Trisejahtera di Kecamatan Tapung Hulu</p>	<p>diberikan oleh PT. Arindo Trisejahtera Kecamatan Tapung Hulu terhadap pekerja pabrik kelapa sawit?</p> <p>2. Apakah faktor penghambat dalam pelaksanaan perlindungan keselamatan kerja yang diberikan oleh PT. Arindo Trisejahtera Kecamatan Tapung Hulu terhadap pekerja pabrik kelapa sawit?</p>	<p>berjalan sesuai dengan apa yang diatur dalam peraturan Perundang-undangan, dalam hal ini Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja dan Undnag-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga kerjaan. Sebagai bukti dari perlindungan yang diberikan diantaranya: alat pelindung diri saat bekerja seperti helm, masker, sarung tangan, earmap atau tutup telinga, dan kaca mata hitam, pemeriksaan kesehatan terhadap pekerja yang baru masuk, memberikan pembinaan tentang cara melakukan pekerjaan yang aman, pemeliharaan kondisi tempat kerja yang cukup baik, hanya saja dalam prakteknya jarang digunakan halhal tersebut serta kurangnya pengawasan dari pihak perusahaan untuk menindak tegas bagi pekerja yang melanggar peraturan.</p> <p>2. Adapun yang menjadi kendala dalam pelaksanaan keselamatan kerja terhadap pekerja pabrik kelapa sawit PT Arindo Trisejahtera terletak pada tenaga kerja itu sendiri dimana hal ini dipengaruhi oleh banyaknya diantara pekerja yang kurang memahami hak dan kewajiban tentang pentingnya keselamatan kerja. Salah satu hak yang harus dipenuhi oleh pekerja ialah 64 menerima pekerjaan yang benar-benar aman untuk dilakukan, dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh pekerja ialah menjalankan semua peraturan yang diberlakukan</p>
--	--	---	---	---

				baik oleh pemerintah maupun peraturan yang diberlakukan oleh perusahaan. hal ini Terbukti dengan adanya kecelakaan kerja yang terjadi di PT Arindo Trisejahtera. Jika diperhatikan masalah pendidikan, sudah seluruhnya bertamatan minimal SLTA.
--	--	--	--	--

Berdasarkan tabel hasil penelitian terdahulu diatas, adapun persamaan dan perbedaan dengan penelitian penulis, yaitu:

1. Persamaan penelitian terdahulu nomor 1 dengan penelitian ini yaitu sama-sama membahas mengenai kelapa sawit sebagai objek penelitian. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini, penelitian nomor 1 membahas mengenai Pelaksanaan Perjanjian Kemitraan Inti Plasma Kelapa Sawit antara Petani Plasma dengan Perusahaan Perkebunan di Kabupaten Kotawaringin Timur, sedangkan penelitian saat ini membahas mengenai Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pekerja Wanita di Kebun Sawit PT. Inti Indosawit Subur, Pelalawan, Riau.
2. Persamaan penelitian terdahulu nomor 2 dengan penelitian ini yaitu sama-sama membahas mengenai Pelaksanaan Keselamatan Kerja Terhadap Pekerja di Kebun kelapa Sawit. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini, penelitian nomor 2 membahas mengenai Pelaksanaan Keselamatan Kerja Terhadap pekerja Pabrik Kelapa Sawit PT. Arindo Trisejahtera di Kecamatan Tapung Hulu, sedangkan penelitian saat ini membahas mengenai Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pekerja Wanita di Kebun Sawit PT. Inti Indosawit Subur, Pelalawan, Riau.

Berdasarkan uraian diatas persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini memiliki perbedaan khusus. Maka dari itu penulis yakin untuk melakukan penelitian ini sebagai penelitian hukum untuk membahas terkait ketenagakerjaan wanita di kebun sawit.

B. Landasan Teori

1. Teori Negara Hukum

Laski berpendapat terkait paradigma dari negara hukum ialah konteks negara modern sebagai suatu tindakan negara yang dasarnya merupakan sebuah tindakan pemerintah melalui suatu kebijakan yang dilakukan dan ditujukan kepada rakyatnya. Savigny berpendapat bahwa hukum bersumber pada asas-asas yang sifatnya abstrak, tetapi hukum telah mendasarkan pada tradisi-tradisi yuridis nasional. Hal ini, dalam perkembangan selanjutnya hukum tidak saja tumbuh dari kebiasaan masyarakat akan tetapi hukum juga dapat terbentuk dari kebijakan penguasa (negara) dalam fungsinya sebagai pelayan masyarakat. Berbeda dengan pandangan Bentham yang menganggap bahwa hukum merupakan sarana untuk mencapai kesejahteraan yang setinggi-tingginya. Menurut aliran ini, hukum bisa diukur dari baik buruknya hasil penerapan hukum. Hukum dikatakan baik jika penerapannya menghasilkan kebaikan. Sebaliknya dianggap buruk jika penerapannya menghasilkan keburukan. Pada sisi lain aliran hukum alam berbicara pada penekanan analisisnya pada masalah sumber hukum, isi hukum dan bentuk hukum. Hukum alam adalah ide mengenai keadilan yang diusahakan, diwujudkan atau kegagalan manusia

dalam mewujudkan keadilan tersebut. Bentham berpendapat bahwa aliran *sociological jurisprudence* yang memberikan perhatian sama beratnya antara hukum dan masyarakat, sebagai unsur yang utama dalam penciptaan dan pemberlakuan hukum, berpendapat bahwa hukum yang baik adalah hukum yang berkembang dan hukum yang hidup di dalam masyarakat.¹⁸

Sifat yang dapat diamati atau dipahami adalah sifat yaitu dalam ruang dan waktu konsep negara hukum diimplementasikan dalam lintasan sejarah. Sejarah yang membuat bahwa konsepsi negara hukum mengalami perkembangan dan pergeseran. Konsepsi negara hukum dapat diamati dari munculnya konsepsi negara hukum liberal (*liberale rechtsstaat*) dengan ajaran *nachwachter staat* (negara sebagai penjaga malam) bergeser menjadi negara hukum formal (*formele rechtsstaat*) yang salah satu pemikirnya adalah Friedrich Julius Stahl. Kemudian berkembang konsep negara hukum materiil (*materiele rechtsstaat*) yang kemudian muncul negara-negara kesejahteraan (*welvarstaat*).

Konsep negara hukum menempatkan ide perlindungan hak asasi manusia (HAM) sebagai salah satu elemen penting. Dalam hal ini mempertimbangkan urgensinya perlindungan hak asasi manusia (HAM) tersebut, maka konstitusi harus memuat pengaturan hak asasi manusia (HAM) agar ada jaminan negara terhadap hak-hak warga negara. Perubahan penting dalam amandemen Undang-Undang Dasar Tahun 1945 adalah

¹⁸ Siti, Sumartini. 2021, Kedudukan Hukum Dalam Perspektif Negara Hukum Modern, *Jurnal Suara Hukum*, Vol. 4, No. 1, hlm.231

pengaturan hak warga negara lebih komprehensif dibanding Undang-Undang Dasar Tahun 1945 (*pra-amandemen*) yang mengatur secara umum dan singkat. Konsep negara hukum maka pembangunan hukum adalah upaya yang dilakukan untuk memperkuat fungsi hukum di dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara, seperti yang dijelaskan bahwa adanya pembangunan dalam bidang hukum dan mengenai akan kesadaran hukum telah mendapat tempat yang sangat penting dalam sejarah politik hukum, bahwa suatu pembinaan dalam bidang hukum harus dapat mengarahkan dan bisa menampung kebutuhan-kebutuhan hukum sesuai dengan kesadaran hukum rakyat yang telah berkembang kearah modernisasi dalam segala bidang sehingga tercapai ketertiban dan kepastian hukum sebagai prasarana yang dapat mewujudkan persatuan dan kesatuan bangsa.¹⁹

2. Teori Keadilan

Keadilan merupakan kebijakan utama dari munculnya institusi-institusi sosial (*social institutions*). Menurut John Rawls menegaskan bahwa pandangannya terhadap keadilan adalah mengenai program penegakan keadilan yang berdimensi kerakyatan harus bisa lebih memperhatikan adanya dua prinsip keadilan. Prinsip pertama yaitu dengan memberikan hak dan kesempatan yang sama atas kebebasan dasar yang paling luas seluas kebebasan yang sama bagi setiap orang. Prinsip yang kedua yaitu bisa mengatur kembali kesenjangan sosial ekonomi yang terjadi sehingga bisa memberikan keuntungan yang sifatnya timbal balik. Konsep Rawls

¹⁹ *Ibid*, Siti Sumartini, hlm. 232

menggiring masyarakat untuk memperoleh prinsip persamaan yang adil dengan teorinya disebut sebagai “*Justice as fairness*”.

Keadilan merupakan *fairness* dalam suatu struktur masyarakat yang mengacu adanya kebebasan dan kesetaraan, dimana hak dan kewajiban harus dipenuhi secara adil. Karya John Rawls telah berdampak pada berbagai disiplin ilmu, termasuk ekonomi, hukum, masalah sosial, dan bahkan teknologi. Merujuk pada teori keadilan yang dikemukakan oleh John Rawls, penulis telah mendeskripsikan sebagai sebuah metode untuk menegakkan keadilan terhadap pertanggungjawaban perusahaan terhadap pekerja.²⁰

3. Teori Perlindungan Hukum

Masyarakat atau WNI (Warga Negara Indonesia) memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan. Perlindungan hukum adalah segala upaya pemenuhan hak dan pemberian bantuan untuk memberikan rasa aman kepada saksi dan/atau korban.²¹ Merujuk definisi tersebut, perlindungan dapat diartikan sebagai upaya melindungi yang dilakukan pemerintah atau dengan sejumlah peraturan yang ada. Secara singkat, perlindungan hukum adalah fungsi dari itu sendiri serta dapat memberikan perlindungan. Perlindungan hukum merupakan sebuah konsep untuk memberikan suatu keadilan, kepastian dan kedamaian sebagai fungsi hukum.²² Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat

²⁰ John Rawls, 2006, *A Theory of Justice*, London: Oxford University Press, Terjemahan: Uzair Fauzan dan Heru Prasetyo, Yogyakarta: Pustaka Pelajar. hlm. 90

²¹ Soerjono Soekanto, 2011. *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: Ui Press, hlm.133

²² Satjipto Rahardjo, 2000. *Ilmu Hukum*. Bandung.:PT. Citra Aditya Bakti, hlm.69

dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum berdasarkan ketentuan umum dari kesewangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal lainnya.

Menurut Philipus M. Hadjon mengenai perlindungan hukum, terdapat beberapa permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Berkaitan perlindungan hukum terdapat permasalahan yang sering diperbincangkan yaitu sesuatu hal yang berhubungan dengan kekuasaan ekonomi. Permasalahan perlindungan hukum yaitu perlindungan ekonomi bagi yang lemah dan tidak lemah, seperti contohnya bagi pekerja terhadap perusahaan yang tidak mendapatkan hak dan kewajiban secara optimal dan wajar. Ada 3 (tiga) tujuan untuk perlindungan terhadap pekerja wanita, antara lain :

- 1) Perlindungan secara ekonomis, yaitu perlindungan pekerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak bekerja diluar kehendaknya.
- 2) Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
- 3) Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan.²³

²³ Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, hlm.10

Teori perlindungan hukum digunakan oleh penulis karena pekerja sebagai orang yang mempunyai hak untuk dilindungi berupa perlindungan hukum terhadap wanita berupa materi dan pencegahan terhadap terjadinya kecelakaan kerja.

4. Teori Feminisme

Menurut Wollstonecraft, mengenai hak dan kebebasan wanita, yang dimana dikuasai oleh rezim gender dari masyarakat. Misalnya, masyarakat selalu memandang laki-laki sebagai seseorang yang rasional, sedangkan wanita sebagai seseorang yang sentimental. Wollstonecraft berpendapat bahwa untuk memiliki kekuatan, seorang wanita harus jujur, cerdas, dan mandiri. Pandangan Wollstonecraft akan nilai wanita masih sering direndahkan. Menurut Wollstonecraft, laki-laki dan wanita merupakan individu yang memiliki pemikiran sama jika diberikan pendidikan yang setara. Adanya ketidaksetaraan tersebutlah yang menyebabkan kesenjangan dan perbedaan antara laki-laki dan wanita.²⁴

Menurut Wollstonecraft, seluruh individu memiliki nilai moral yang setara, terlepas dari diskriminasi jenis kelamin, ras, kepercayaan, maupun agamanya. Individu hanya dibedakan berdasarkan kepribadian, keterampilan, dan kepandaiannya. Dengan demikian, maka hak dan kebebasan tiap individu merupakan hal yang mutlak dimiliki, baik wanita maupun laki-laki. Wollstonecraft menyanggah argumen bahwa wanita

²⁴ Dhiyaa Thurfaah Ilaa, 2021, *Feminisme dan Kebebasan Perempuan Indonesia dalam Filosofi*, *Jurnal Filsafat Indonesia*, Vol. 4 (3), hlm. 213

merupakan sosok yang sentimental. Perbedaan antara wanita dan laki-laki menurutnya dalam masyarakat dihasilkan dari pendidikan yang mereka dapatkan. Alasan mengapa masyarakat selalu menganggap laki-laki merupakan seseorang yang rasional, sedangkan wanita merupakan seseorang yang sentimental, semata-mata dikarenakan didikan yang mereka dapatkan. Wollstonecraft berargumen bahwa moralitas dan nilai seseorang tidak bergantung pada jenis kelaminnya. Wollstonecraft meyakini bahwa laki-laki maupun perempuan hakikatnya adalah sama, meskipun memiliki peran dan tugas yang berbeda, bahwa perempuan dan laki-laki memiliki akal yang sama, dengan memberikan wanita kesempatan yang sama, kesetaraan hak, dan kebebasan dalam hal politik, sosial, serta ekonomi, argumen Wollstonecraft mungkin merupakan argumen yang tepat.²⁵

C. Kerangka Konseptual

1. Pengertian Implementasi

★ Kata implementasi berasal dari bahasa Inggris yaitu *to implement* artinya mengimplementasikan. Implementasi merupakan sarana yang bisa menimbulkan dampak untuk melakukan sesuatu yaitu berupa Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Keputusan Menteri maupun Keputusan Pengadilan dan kebijakan Lembaga-lembaga yang dibuat dalam kehidupan kenegaraan. Purwanto dan Sulistyastuti menyebutkan bahwa implementasi adalah suatu kegiatan untuk mendistribusikan keluaran kebijakan (*to deliver policy output*) yang dilakukan para implementor kepada kelompok sasaran

²⁵ *Ibid*, Dhiyaa Thurfa Ilia, hlm. 215

(*target group*) sebagai upaya untuk mewujudkan kebijakan. Implementasi merupakan wujud utapa yang sangat menentukan proses kebijakan atau suatu melaksanakan yang dilakukan secara rinci, bisa dikatakan juga penerapan.²⁶

2. Tinjauan tentang Aspek Hukum Ketenagakerjaan

a. Pengertian Tenaga Kerja dan Pekerja

Tenaga kerja adalah seseorang yang mampu melakukan pekerjaan dengan tujuan menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dan laba bagi perusahaan. Menurut Halim, tenaga kerja adalah orang yang bekerja pada atau untuk perusahaan, upah atau gaji dibayar oleh perusahaan dan secara resmi mengadakan hubungan kerja dengan perusahaan baik untuk waktu tertentu maupun untuk jangka waktu tidak tertentu lamanya.²⁷

Pekerja merupakan orang yang menerima upah atas hasil kerjanya. Adanya perlindungan terkait hak-hak dasar bagi pekerja, perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja serta perlindungan upah/gaji dan yang paling penting. Tujuan dari beberapa aspek penting tersebut agar dapat menjamin pekerja atas rasa aman, tenteram, terpenuhinya keadilan serta terwujudnya kehidupan yang sejahtera lahir dan batin, selaras, serasi dan seimbang agar tercipta kondisi yang serasi dan seimbang dalam tata kehidupan antar tenaga kerja, pengusaha, dunia

²⁶ Lalu, Husni, 2000. Pengantar Hukum Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta, Jakarta: Raja Grafindo Persada. hlm. 51

²⁷ Abdul Khakim, 2009 *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, hlm. 3

usaha serta komponen usaha lainnya maka diperlukan peraturan perundang-undangan yang dapat memberikan perlindungan bagi semua pihak, baik tenaga kerjanya maupun pengusahanya serta pihak-pihak lain yang terkait.²⁸

b. Asas-asas Ketenagakerjaan

Berdasarkan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pasal tersebut menjelaskan bahwa pembangunan tersebut dikerjakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya, pembangunan tersebut dilakukan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat yang sejahtera, makmur, adil dan merata. Asas ketenagakerjaan dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional yang menyangkut multidimensi dan mengenai berbagai pihak yaitu antara pemerintah, pengusaha dan pekerja/buruh. Pembangunan ketenagakerjaan dilakukan dengan Kerjasama yang saling mendukung.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai penempatan tenaga kerja. Pasal 32 ayat (1) Undang-undang ketenagakerjaan yang dilaksanakan berdasarkan asas-asas, antara lain :

²⁸ Regan Junifen, 2020 “Perlindungan Tenaga Kerja Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja” *Jurnal Hukum*, Vol.2 (1), hlm. 45

1. Terbuka

Asas terbuka merupakan informasi yang diperoleh untuk para pencari kerja secara jelas, dari jenis pekerjaan, upah dan jam kerja. Hal ini digunakan untuk menjamin terhadap perlindungan pekerja serta untuk menghindari terjadinya suatu perselisihan di tempat kerja.

2. Bebas

Asas bebas adalah bagi para pencari pekerjaan bebas untuk memilih jenis pekerjaan dan bagi pemberi pekerjaan bebas untuk memilih atau menentukan tenaga kerja yang dibutuhkan, sehingga tidak dibenarkan jika pencari dan pemberi pekerjaan menerimanya dengan cara paksa.

3. Obyektif

Asas obyektif adalah bagi pemberi kerja supaya menawarkan atau mempromosikan pekerjaan yang sesuai dengan pencari pekerjaan dan sesuai dengan kemampuan pekerjaannya serta harus memperhatikan kepentingan bersama dan tidak memihak kepada kepentingan pihak tertentu.

4. Adil dan Setara

Asas adil dan setara merupakan asas untuk penempatan kerja yang dilakukan berdasarkan *skill* tenaga kerja yang tidak didasari atas ras, jenis kelamin, warna kulit, agama dan politik. Penempatan

kerja disesuaikan atas kemampuan para tenaga kerja yaitu dengan kesanggupan, kecakapan untuk melakukan tugasnya.²⁹

c. Hubungan Industrial

Eed dan Metcalfe berpendapat bahwa hubungan industrial adalah pendekatan adanya gabungan dari sikap dan pendekatan pengusaha dan karyawan terhadap satu sama lain yang berhubungan dengan perencanaan, pengawasan, pengarahan, dan penyatuan kegiatan suatu pengaturan dengan lebih sedikit dan lebih banyak kerjasama dengan saling menguntungkan untuk kesejahteraan orang lain. Hubungan industrial mencakup semua hubungan yang dipelihara oleh perusahaan dengan berbagai bagian masyarakat seperti pekerja, negara dan masyarakat. Arti lainnya lebih mengarah pada hubungan antara perusahaan dan karyawan, antara serikat pekerja dan manajemen, antara pekerja dan serikat pekerja dan antara pekerja dengan pekerja. Mencakup hubungan baik ditingkat formal maupun informal dalam organisasi.

J.T Dunlop berpendapat bahwa hubungan industrial sebagai keterkaitan yang kompleks antara manajer, pekerja dan lembaga pemerintah. Menurut Dale Yoder bahwa hubungan industri adalah proses manajemen yang berhubungan dengan satu atau lebih serikat pekerja dengan maksud untuk berunding dan kemudian mengelola perjanjian kerja bersama atau kontrak kerja.

²⁹ <https://www.hukumtenagakerja.com/penempatan-kerja/asas-asas-dan-fungsi-penempatan-kerja/>. Diakses pada tanggal 4 Agustus 2015

3. Tinjauan tentang Pekerja Wanita

a. Pengertian Pekerja Wanita

Menurut Kamus Bahasa Indonesia disebutkan bahwa, wanita diartikan sebagai “orang (manusia) yang mempunyai puki, dapat menstruasi, hamil, melahirkan anak, dan menyusui, wanita, istri, bini. Bentuk kata wanita sering dihubungkan dengan kata *pu* atau *empu* yang memiliki arti tempat kehormatan atau orang yang sangat dihormati. Dari aspek hidup alami (kodrati) sebagai wanita, tenaga kerja wanita masih di pandang belum sejajar dengan pekerja laki-laki dalam beberapa bidang pekerjaan tertentu, di samping itu pekerja wanita juga tidak dapat meninggalkan hidup kodratinya sebagai wanita. Fenomena yang ada saat ini menunjukkan bahwa banyak perusahaan-perusahaan yang merekrut karyawan dari pekerja wanita.

Pekerja wanita adalah setiap orang (wanita) yang bisa melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Pekerja adalah tulang punggung perusahaan, tanpa adanya pekerja tidak akan mungkin suatu perusahaan akan berjalan dengan lancar. Pekerja wanita *this has constrained their engagement in wage labour for oil palm as casual workers, which does not provide*

*adequate compensation and benefits.*³⁰ Menyadari peran penting pekerja sebagai salah satu faktor pendukung keberhasilan perusahaan harus diimbangi pula dengan memperhatikan keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan pekerja, sehingga perlu upaya peningkatan perlindungan pekerja.³¹

b. Hak dan Kewajiban Pekerja Wanita

Wanita yang bekerja di Indonesia, sebagaimana kodratnya wanita mengalami menstruasi, hamil dan menyusui. Mengenai hal ini pekerja wanita perlu mengetahui aturan dan hak pekerja wanita.

Hak-hak pekerja wanita diantaranya adalah :

1) Cuti Haid

Cuti haid bagi wanita adalah suatu yang tetap menjadi pro dan kontra. Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pekerja/buruh wanita yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. Bagi sebagian wanita yang tidak setuju dimaksudkan Pasal 81 tersebut tentang cuti haid melihat bahwa pengaturan tersebut merupakan perlakuan diskriminatif karena haid adalah kodrat.

Alasan mereka, dengan semakin canggihnya teknologi dan

³⁰ Moira, Moeliono. 2019. Development and equity: A genderes inquiry in a swidden landscape. *Journal Forest Policy and Economics*. Vol. 5, No. 2, hlm.122

³¹ Djakaria, Mulyani. 2018, Perlindungan hukum bagi pekerja wanita untuk memperoleh hak-hak pekerja dikaitkan dengan Kesehatan reproduksi, *Jurnal Bina Mulia Hukum*, Vol. 2, No. 1, hlm. 37

semakin tingginya kesadaran wanita akan kesehatan maka masalah haid bukan lagi menjadi faktor penghambat untuk beraktifitas.

Masalah haid adalah berkaitan dengan reproduksi dan reproduksi adalah masalah kodrat. Sebagian wanita ada yang setuju dengan Pasal 81 tersebut karena menganggap bahwa merupakan suatu kewajiban cuti haid bagi pekerja wanita adalah masalah hak, dan hak boleh diambil atau tidak. Memang sering dengan bergulirnya pendapat pro dan kontra tersebut, walaupun cuti haid adalah sesuatu yang wajib dilaksanakan tetapi kenyataannya, banyak sekali pekerja wanita di perusahaan tertentu tidak menggunakan haknya atau mengabaikan ketentuan tersebut, artinya bahwa pekerja wanita tetap melaksanakan tugas dan kewajibannya walaupun dalam keadaan haid.

2) Cuti Hamil

Kebijakan pemerintah untuk memberikan cuti hamil kepada wanita adalah sesuatu yang wajib karena hal tersebut merupakan kodrat sebagai wanita. Ketentuan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa mengenai hal tersebut tersebut menyatakan pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh

istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.

Pekerja wanita selain diberikan cuti hamil juga diberikan kesempatan untuk menyusui anaknya selama melakukan pekerjaan. Ketentuan Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut menyatakan bahwa pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja. Undang-Undang tersebut memperbolehkan untuk melakukan hal itu, tetapi pada kenyataannya pekerja wanita tidak melakukannya bukan karena dilarang oleh pengusaha tetapi kemauan pekerja wanita itu dengan alasan menghambat pekerjaan. Selama pekerja wanita melaksanakan cuti melahirkan selama 3 (tiga) bulan maka pekerja tersebut tetap berhak mendapatkan upah penuh.

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Peraturan perundang-undangan yang terkait dengan perlindungan bagi pekerja Undang-Undang No. 13

Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pelaksana dari perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan.

4. Tinjauan tentang Pekerja Harian Lepas

Pekerja harian lepas adalah pekerja yang bekerja atas perjanjian kerja harian lepas yang diatur Undang-Undang sebagai perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang menggunakan syarat tertentu, manfaat dan tunjangan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai ketentuan yang mengatur hubungan kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja beserta akibatnya. Undang-Undang tersebut terdapat 2 (dua) jenis perjanjian kerja yaitu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) yang diatur dalam Pasal 56 ayat (1) Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 56 ayat (2) bahwa pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang berdasarkan jangka waktu dan selesai sesuai dengan pekerjaan tertentu.

Perjanjian kerja waktu tertentu dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 59 Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan pada 2020 yang telah diubah menjadi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang merubah ketentuan Pasal pada ketenagakerjaan. Perjanjian kerja harian lepas mengenai beberapa persyaratan, diantaranya :

- 1) Perjanjian kerja harian lepas dilakukan untuk pekerjaan tertentu yang dapat berubah-ubah dalam hal waktu dan volume serta upah didasarkan pada kehadiran pekerja;
- 2) Perjanjian kerja harian lepas dilaksanakan dalam ketentuan pekerja/buruh yang kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan;
- 3) Pekerja/buruh bekerja lebih 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

Pekerja harian lepas memiliki hak-hak sama seperti pekerja-pekerja lainnya, diantaranya :

- 1) Hak untuk mendapatkan upah, dimana terbagi menjadi 2 yaitu upah berdasarkan waktu dan upah berdasarkan hasil;
- 2) Hak untuk mendapatkan tunjangan hari raya (THR);
- 3) Hak untuk mendapatkan tunjangan sosial atau BPJS ketenagakerjaan.³²

5. Tinjauan tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja

a. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah proses penjurusan, pengarahan dan adanya pemberian fasilitas kerja

³² Supriyadi, 2021. Tinjauan Yuridis terhadap pengaturan terkait pekerja harian lepas, *Jurnal Cakrawala Hukum*, Vol. 12, No. 2, hlm. 5-6

kepada orang-orang dalam kelompok maupun organisasi guna untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Keselamatan kerja merupakan suatu alat dalam proses mengelola, sebuah landasan di lingkungan kerja seperti tempat kerja baik didarat, dalam tanah, di permukaan air bahkan di udara dan bagaimana cara-cara dalam bekerja. Menurut Bennet dan Bumondang menyatakan bahwa keselamatan merupakan suatu usaha untuk mencegah setiap perbuatan atau kondisi yang tidak selamat yang dapat mengakibatkan kecelakaan. Kesehatan kerja yaitu terhindarnya dari penyakit yang mungkin akan timbul setelah memulai pekerjaannya.³³ Kesehatan kerja juga merupakan ilmu kesehatan yang memiliki tujuan untuk memberikan atau mendapatkan keadaan baik secara mental ataupun fisik dan dapat melakukan pekerjaan secara optimal.³⁴

Secara filosofis, pada umumnya keselamatan dan kesehatan kerja merupakan upaya untuk melindungi tenaga kerja. Kecelakaan kerja yang terjadi tidak dapat diprediksi dan kejadian yang tak terduga dapat mengakibatkan kerugian terhadap korban akibat kecelakaan tersebut. Keselamatan dan kesehatan kerja bertujuan untuk mengaitkan semua aktifitas kerja atau praktek dari semua kalangan yang artinya tidak ada yang menginginkan tidak sehat dan

³³ Eka Suhartini. 2015, *Islamic Human Resource Management*, Cetakan 1 Alauddin University Press. hlm.45

³⁴ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, hlm.113

selamat. Menurut Gunawan, F.A menjelaskan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan Tindakan yang dapat mengendalikan resiko adanya bahaya (*an action to control the risk from operational hazard*).³⁵ Menurut Honiatri, keselamatan dan kesehatan kerja merupakan keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Kecelakaan kerja bisa terjadi di tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air maupun di udara. Oleh karena itu keselamatan kerja merupakan pencegahan terhadap kecelakaan kerja.³⁶ Sanjgna Karthick menjelaskan bahwa *despite the serious health consequences faced by field workers due to working in extreme weather, sufficient studies that identify the important factors affecting the health and safety of the workers are not available.*³⁷

b. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Dengan peraturan-peraturan yang telah ada, maka ditetapkan syarat-syarat keselamatan kerja, antara lain :

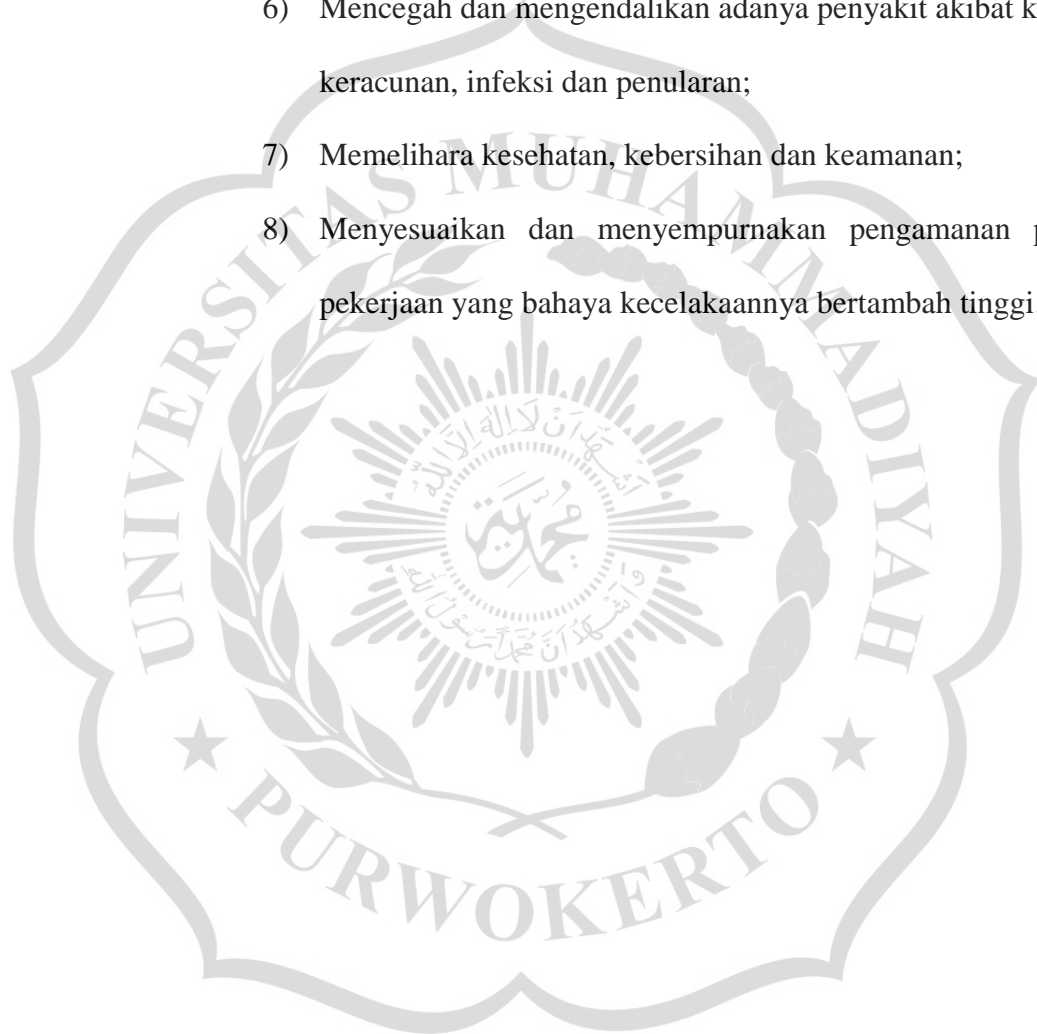
- 1) Mencegah, mengurangi kecelakaan kerja;

³⁵ Amelita, R. (2019). *Faktor - Faktor Yang Menyebabkan Kecelakaan Kerja Pada Pekerja Bagian Pengelasan Di PT. Johan Santosa*. Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai. hlm. 24

³⁶ Lestariani. 2014. Penerapan Materi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terkait dengan Sikap dan Kompetensi Siswa, *Jurnal Inovasi Penelitian*, Vol. 1, No. 6, hlm. 2

³⁷ Acharya. 2018, "Assessing heat stress and health among construction workers in a changing climate: A review." *International Journal of Environmental Research and Public Health*. Vol. 15, No. 2 hlm. 247.

- 2) Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran;
- 3) Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan;
- 4) Memberikan pertolongan cepat pada kecelakaan;
- 5) Memberikan alat-alat pelindung pada saat bekerja;
- 6) Mencegah dan mengendalikan adanya penyakit akibat kerja, keracunan, infeksi dan penularan;
- 7) Memelihara kesehatan, kebersihan dan keamanan;
- 8) Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya bertambah tinggi.



C. KERANGKA PEMIKIRAN

