

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sudah menjadi kodratnya manusia diharuskan untuk berusaha, bekerja mau tidak mau harus dilakukan untuk memenuhi segala bentuk kebutuhan hidup yang tidak bisa dihindari. Lajunnya pertumbuhan ekonomi memaksa manusia untuk mencari pekerjaan sehingga secara langsung berdampak pada persaingan untuk mencari pekerjaan.

Persaingan mendapatkan pekerjaan membuat pekerja menerima pekerjaan tanpa harus memperdulikan sistim hubungan kerja, sehingga nantinya menjadikan pekerja kontrak tidak mendapatkan kepastian hukum. Pekerja kontrak yang selanjutnya disebut perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dalam implementasinya menimbulkan multi tafsir yang cenderung dilanggar oleh pengusaha. Berikut beberapa contoh terjadinya pelanggaran perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT):

- a. Berdasarkan pengalaman pekerja di PT “X” bahwa pekerja telah bekerja selama 5 tahun secara terus menerus tanpa adanya perubahan dari pekerja kontrak menjadi pekerja tetap;¹

¹ Berdasarkan “*Surat Keterangan Kerja*” Nomor : 306./SL/HRD/X/2012 pada tanggal 06 Oktober 2012 tertanda PT. “X”;

- b. Terdapat pekerja yang bekerja selama 10 tahun yang setiap tahunnya harus membuat kontrak baru agar bisa tetap bekerja;²
- c. Terdapat pekerja yang bekerja selama lebih dari 7 tahun hanya sebagai pekerja kontrak, dan apakah upaya hukum untuk melakukan penuntutan hak apabila kontrak diputus suatu saat;³

Berdasarkan contoh di atas terlihat gambaran bahwa “ketidakpastian, ketertindasan, dan ketidakadilan dalam hubungan kerja masih melekat pada buruh”⁴ dan hal ini bukanlah masalah baru mengingat pekerja yang bekerja berdasarkan PKWT pasti pernah mengalami ketidakpastian hukum yang nantinya berujung pada pemutusan kontrak tanpa adanya pesangon.

“Hubungan kerja yang didasarkan pada kontrak kerja lebih efisien, karena majikan dapat dengan sekehendak hati membuat atau menetapkan syarat-syarat kerja yang disepakati juga oleh pekerja.”⁵ Hal ini tetap di lakukan oleh pekerja karena banyaknya faktor antara lain faktor kebutuhan ekonomi, faktor ketidaktahuan terhadap hukum, faktor sulitnya mencari pekerjaan dan faktor

² **“Karena buta hukum 10 tahun berstatus karyawan kontrak”** dalam <http://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt50614533ef589/karena-buta-hukum,-10-tahun-berstatus-karyawan-kontrak> diakses pada tanggal 23 february 2014 pukul 21.00 WIB;

³ **“Tenaga Kontrak”** dalam <http://www.hukumonline.com/klinik/detail/cl7040/tenaga-kontrak> di akses tanggal 23 Februari 2014, pukul 21.30 WIB;

⁴ Adi Prayitno, **“Buruh Terus Berjuang”**, *Majalah Parleментарia*, edisi 50 – Vol. 07 tahun 2012, kantor DPRD Sidoarjo, hal. 29;

⁵ Asri Wijayanti, **“Pergeseran Konsep Hubungan Kerja (Hak Pekerja yang Terhempas)”**, Hikmah Press, 2008, hal.18; (I)

ketakutan diberhentikan dari pekerjaan dan memang “perjanjian kerja untuk waktu tertentu banyak menimbulkan masalah”.⁶

Mengingat semakin banyaknya pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dengan lahan pekerjaan yang tidak memadai, seharusnya Pemerintah memperhatikan hal tersebut dengan memberikan penyuluhan-penyuluhan pengembangan sumber daya manusia agar lebih kompetitif dan kreatif sehingga pencari kerja lebih mandiri dan berani untuk membuka usaha sendiri dan/atau dengan membuka lapangan kerja baru sehingga dapat mengurai banyaknya pencari kerja.

Mengenai banyaknya pencari kerja seharusnya setiap warga Negara berhak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dan Pemerintah juga diharuskan menyediakan lahan pekerjaan tersebut berdasarkan amanat Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 pasal 27 ayat (2) bahwa tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Ditemukannya pelanggaran hubungan kerja terutama kasus pelanggaran PKWT yang tidak sejalan dengan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 28D ayat (1) bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum; ayat (2) bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, seyogyanya diterapkan untuk dilaksanakan pengusaha dalam melakukan perjanjian kerja dalam bentuk PKWT bagi pekerjanya.

⁶ Iman Sjahputra Tunggal, *“Tanya-Jawab Hukum Ketenagakerjaan Indonesia”*, Harvarindo, 2004, hal.29.

Perjanjian kerja menggunakan PKWT menjadi alternatif untuk menyiasati laju inflansi yang semakin meninggi oleh pengusaha untuk melakukan penekanan pada biaya produksi, hal tersebut berimbas pada kebijakan yang di terapkan oleh pengusaha salah satunya penerapan sistem kontrak yang dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (LNRI Tahun 2003 Nomor 39, TLNRI Nomor 4279 Tahun 2003) pasal 56 ayat (1) dikenal dengan PKWT dan PKWTT serta klasifikasi PKWT diatur dalam ayat (2) juga dalam ketentuan pelaksanaan PKWT sudah diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Kasus yang terjadi dalam konteks ketenagakerjaan sampai saat ini masih banyak di temui berbagai pelanggaran PKWT sehingga melahirkan suasana yang tidak kondusif. Turunnya pekerja di jalan untuk menuntut keadilan dengan orasi dan tulisan di banner hapus sistem kerja kontrak dan outsourcing. Hal tersebut merupakan suatu permasalahan yang dapat di lihat dari dua sisi yakni dari sisi pekerja merupakan perampasan hak dari sisi pengusaha merupakan keuntungan.

Perbedaan pandangan antara pengusaha dan pekerja mengenai hak dan kewajiban dapat diibaratkan melempar koin, selalu pengusaha menginginkan gambar pilihannya yang di atas sementara pekerja juga demikian. Pada dasarnya hak dan kewajiban baik pekerja dan pengusaha merupakan suatu sistim yang selalu berkaitan.

Hak pekerja merupakan kewajiban pengusaha, artinya pekerja berhak menerima imbalan dari barang/jasa yang dihasilkan pekerja yang selanjutnya pengusaha berkewajiban memberikan hak pekerja berupa upah untuk pekerja. Pemberian upah untuk pekerja dijadikan dasar pengusaha untuk memanfaatkan pekerja untuk melakukan penekanan karena pengusaha merasa “kedudukan pekerja yang lebih rendah daripada majikan”⁷

Arogansi pengusaha dengan memposisikan diri lebih tinggi dari pekerja membuat pemenuhan hak dan kewajiban tidak berjalan sebagaimana mestinya. Pemenuhan hak dan kewajiban perlu dilaksanakan baik pekerja dan pengusaha agar dalam hubungan kerja terciptakan keselerasan tanpa adanya posisi atas dan bawah karena pada hakikatnya antara pekerja dan pengusaha merupakan mitra kerja yang kedua-duanya saling membutuhkan.

Sampai saat ini pengusaha enggan menganggap pekerja sebagai mitra kerja sehingga berlakunya peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang ketenagakerjaan seakan-akan tidak pernah dianggap ada. Pihak pengusaha selalu berusaha mencari celah agar peraturan perundang-undangan tersebut tidak dijalankan secara keseluruhan khususnya masalah PKWT. Pemahaman seperti ini jelas tidak sesuai dengan asas itikad baik dan yang tak kalah penting asas kepastian hukum yang seharusnya dijadikan landasan untuk melakukan suatu perjanjian kerja yang selanjutnya dalam penelitian ini disebut PKWT.

⁷ Asri Wijayanti, *Op.Cit.*, hal.18. (I)

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yang bekerja atas dasar PKWT ?
2. Apakah upaya hukum yang dapat dilakukan pekerja apabila tidak mendapatkan haknya ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yang bekerja atas PKWT
2. Untuk mengetahui upaya hukum yang dapat dilakukan pekerja apabila tidak mendapatkan haknya

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi akademisi

Sebagai parameter mahasiswa atas pemahaman ilmu hukum yang telah diperoleh selama di Universitas sehingga mahasiswa nantinya mampu mengimplementasikan ilmu yang didapat dengan baik. Dapat dijadikan referensi untuk penambahan bahan pustaka dan dapat bermanfaat bagi pedoman dosen pengajar serta dapat “mendorong pengembangan bahan-bahan ajar serta metodologi pengajaran baru yang akan digunakan di sekolah atau fakultas hukum

di Indonesia dalam kerangka pemajuan Negara Hukum Indonesia”⁸ khususnya hukum ketenagakerjaan.

1.4.2 Bagi praktisi

Sebagai masukan agar nantinya dapat dijadikan pertimbangan DPR dan Pemerintah dalam membuat peraturan perundang-undangan dan/atau sebagai bahan rujukan untuk mengambil kebijakan yang lebih protektif terhadap eksistensi pekerja khususnya dalam kasus pelanggaran PKWT, sehingga dalam implementasinya penegak hukum lebih mudah memahami tanpa adanya multi tafsir saat membuat keputusan dalam setiap kasus yang ada.

1.4.3 Bagi masyarakat

Penulisan ini bertujuan untuk membangun pengetahuan dan berbagi wawasan terutama bagi pekerja agar lebih kritis dalam menyingkapi suatu permasalahan terutama masalah pelanggaran perjanjian kerja dalam bentuk PKWT, selain itu untuk masyarakat luas diberikan ruang untuk berinteraksi dan berdiskusi sehingga nantinya dapat melahirkan tanggapan yang positif dan membangun terutama untuk kemajuan penelitian ini.

⁸ Guus Heerma Van Voss dalam Agusmidah *et.al*, “*Seri Unsur-Unsur Penyusun Bangunan Negara Hukum Bab-bab tentang Hukum Perburuhan Indonesia*”, Pustaka Larasan, Cetakan pertama, Denpasar, 2012, hal.viii.

1.5 Metode Penelitian

1.5.1 Pendekatan masalah :

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif. “Penelitian hukum normatif adalah penelitian dengan memaparkan secara lengkap, rinci, jelas dan sistematis tentang beberapa aspek yang diteliti dalam perundang-undangan”⁹, artinya “penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan (*Statute Approach*) dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani”¹⁰.

1.5.2 Bahan hukum :

Sumber bahan hukum dalam penulisan penelitian ini meliputi dua macam, yaitu sumber bahan hukum primer dan sumber bahan hukum skunder.

“Bahan-bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif artinya mempunyai otoritas yang terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan undang-undang dan putusan-putusan hakim”¹¹. Sementara itu peraturan perundang-undangan yang relevan dengan penelitian ini antara lain :

- Undang - Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945;

⁹ Muh. Abdul Kadir, ”*Hukum dan Penelitian Hukum*”, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2004, hal. 101;

¹⁰ Peter Mahmud Marzuki, “Penelitian Hukum”, Kencana, Jakarta, 2008, hal.96;

¹¹ *Ibid*, hal.140.

- Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (LNRI Tahun 2003 Nomor 39, TLNRI Nomor 4279 Tahun 2003);
- Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LNRI Tahun 2004 Nomor 6, TLNRI Tahun 2004 Nomor 4356);
- Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia (LNRI Tahun 1999 Nomor 138, TLNRI Tahun 1999 Nomor 3886);
- Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa (LNRI Tahun 1999 Nomor 138, TLNRI Tahun 1999 Nomor 3872);
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (*Burgerlijk Wetboek*) diterjemahkan oleh Subekti dan Tjitrosudibio;
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.92/MEN/VI/2004 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator serta Tata Keja Mediasi;
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.31/MEN/XI/2008 Tentang Pedoman Penyelesaian Hubungan Industrial melalui Perundingan Bipartit;

- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.32/MEN/XII/2008 Tentang Tata Cara Pembentukan dan Susunan Keanggotaan Lembaga Kerja Sama Bipartit;
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER-10/MEN/V/2005 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Konsiliator serta Tata Kerja Konsiliasi.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain

“Sedangkan bahan-bahan hukum sekunder berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi. Publikasi tentang hukum meliputi buku-buku teks, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum dan komentar-komentar atas putusan pengadilan”¹², artinya sumber bahan hukum sekunder merupakan sumber bahan yang didapat sebagai penunjang keberadaan sumber bahan hukum primer.

1.5.2 Analisis Bahan Hukum :

Penulisan penelitian ini menggunakan logika deduktif, yang artinya “merupakan kegiatan berpikir dengan kerangka pikir dari pernyataan bersifat umum ditarik kearah kesimpulan yang bersifat khusus atau penarikan kesimpulan dari dalil atau hukum menuju contoh-contoh”¹³, sehingga nantinya dapat menjawab suatu permasalahan yang ada dalam penelitian ini.

¹² *Ibid*

¹³ <http://henyitik.blogspot.com/2011/08/pola-berpikir-deduktif-dan-induktif.html#>

1.6 Pertanggungjawaban Sistematika

Secara keseluruhan dalam kajian ini terdiri dari empat bab, antara lain :

Bab I tentang Pendahuluan yang berisi latar belakang permasalahan, rumusan permasalahan, tujuan penulisan, manfaat penelitian, metode penelitian dan diakhiri dengan pertanggungjawaban sistematika.

Bab II tentang Perlindungan hukum bagi pekerja yang bekerja atas dasar PKWT meliputi Perlindungan hukum (pengertian, hubungan kerja, unsur hubungan kerja, subyek hukum, obyek hukum); Perjanjian Kerja (pengertian secara umum, pengertian perjanjian kerja, syarat sahnya perjanjian kerja, berakhirnya perjanjian kerja, macam-macam perjanjian kerja); Pelanggaran Jangka Waktu (pengertian, jangka waktu PKWT, hak kewajiban para pihak); dan Analisis terhadap hak pekerja yang bekerja di PT. "X" atas pelanggaran PKWT (kondisi perusahaan, kasus pelanggaran PKWT, analisis hak pekerja atas dasar pelanggaran PKWT).

Bab III tentang Upaya hukum yang dapat dilakukan pekerja apabila tidak mendapatkan haknya (upaya hukum, macam-macam); Perselisihan Hubungan Industrial (pengertian, Jenis Perselisihan Hubungan Industrial); Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan (bipartit, konsiliasi, arbitrase, mediasi); Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan (Pengadilan Hubungan Industrial, Mahkamah Agung, Peninjauan Kembali); Upaya hukum yang dapat dilakukan pekerja di PT. "X" apabila tidak mendapatkan haknya melalui (lembaga diluar pengadilan dan lembaga peradilan);

Bab IV tentang Penutup berisikan Kesimpulan dan Saran.