

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada tahun 1969 pemerintah Orde Baru mengeluarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai ketenagakerjaan. Undang-Undang ini mengatur tentang pokok-pokok yang dijadikan kebijakan dalam mengatur ketenagakerjaan di tanah air. Berdasarkan UU ini dikeluarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja guna mencegah dan membatasi kecelakaan kerja yang selalu menimbulkan kerugian pada pihak pekerja atau buruh dan mewajibkan pengusaha untuk melakukan hal-hal yang dapat mencegah terjadinya kecelakaan kerja termasuk memberikan alat-alat keselamatan kerja secara cuma-cuma kepada pekerja atau buruh.¹

Dalam rangka reformasi di bidang hukum ketenagakerjaan tersebut, pemerintah bersama DPR telah mengundang beberapa undang-undang yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Undang-Undang tersebut adalah Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 memberikan kebebasan kepada pekerja atau buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi

¹ Konvensi ILO, Purbadi Hardjoprajitno, and M Hum, 'Sejarah Hukum Ketenagakerjaan Dan Ratifikasi Konvensi ILO', 1945, hlm.28-29.

pengurus serta menjadi atau tidak menjadi anggota serikat pekerja atau serikat buruh guna memperjuangkan kepentingan-kepentingannya.²

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan merupakan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang bersifat komprehensif dan menyeluruh, mengatur berbagai hal di bidang ketenagakerjaan yang sebelumnya tidak pernah diatur dalam satu undang-undang. Beberapa ketentuan tentang ketenagakerjaan yang diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan sebelumnya dan tidak sesuai lagi dengan perkembangan zaman termasuk yang merupakan produk kolonial, dicabut dan diganti dengan undang-undang ini. Selain mencabut ketentuan lama, UU ini juga dimaksudkan untuk menampung perubahan yang sangat mendasar disegala aspek kehidupan bangsa Indonesia sejak dimulainya Era Reformasi pada tahun 1998.³

Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.⁴ Suatu perjanjian mengandung aksas kebebasan berkontrak, artinya para pihak bebas untuk menentukan klausul apa saja dalam suatu perjanjian selama klausul tersebut tidak bertentangan dengan undang-undang dan kesusilaan. Menurut pasal 1601a KUH Perdata, yang dimaksud perjanjian kerja adalah “suatu perjanjian dimana pihak yang satu, buruh mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain, majikan, selama waktu tertentu dengan menerima upah”. Dalam pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan diatur bahwa, perjanjian

² *Ibid* hlm.13

³ *Ibid* hlm.14

⁴ Pasal 1313 BW tentang Perjanjian

kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian tersebut menetapkan persyaratan kerja, hak dan kewajiban antara kedua belah pihak. Dan yang dimana nantinya akan ada sebuah hubungan kerja antara pihak karyawan dan perusahaan. Hubungan kerja adalah hubungan antara pihak pengusaha dengan pekerja berdasarkan dengan suatu perjanjian kerja, yang meyangkut aspek-aspek yang berkaitan dengan pekerja.⁵ Menurut A Ridwan Halim, perjanjian perburuhan adalah perjanjian yang diadakan antara buruh dan majikan, dimana mereka saling mengikatkan diri satu sama lain, untuk bekerja sama dimana buruh berjanji akan menyelenggarakan perintah majikan, sebagai pekerjaannya dengan baik dan majikan akan menanggung kehidupan buruh (dan keluarganya) dengan baik pula, sesuai kemampuan dan persetujuan mereka masing-masing.⁶

Hukum ketenagakerjaan memiliki tiga dimensi yang dijelaskan dalam pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Bahwa Ketenagakerjaan adalah tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah kerja. Dimensi pertama, mencakup mengenai bagaimana mencetak dan membentuk tenaga kerja yang kompeten sesuai dengan bakat minat setiap calon tenaga kerja. Dimensi kedua, membahas bagaimana mengharmonisasi hubungan pekerja dengan pengusaha melalui regulasi yang dikeluarkan pemerintah. Sedangkan dimensi ketiga, membahas bagaimana menjamin tenaga kerja setelah berakhirnya

⁵ <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/kontrak-kerja> (07-04-2021)

⁶ Eko Wahyudi, *Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Sinar Grafindo, 2016). hlm.10

hubungan kerja, yang berarti menjamin hak pekerja yang telah berakhir hubungan kerjanya atau telah pensiun.

Ketiga dimensi ketengakerjaan tersebut, harus berjalan sebagaimana mestinya rule of law, jika dalam penerapan pada dimensi pertama tidak sesuai dengan regulasi atau dengan kata lain telah menyimpang, maka dapat dipastikan dimensi selanjutnya akan lebih banyak terjadi penyimpangan. Dengan diberlakukannya Undang-Undang Ketenagakerjaan dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta meningkatkan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan, disamping itu juga menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh, dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun.⁷

Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Untuk itu sangat diperlukan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja yang dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja atau buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk

⁷ Hadi Setia Tunggal, *Himpunan Peraturan Ketenagakerjaan* (Jakarta: Harvarindo, 2009). Hlm.3

mewujudkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya dengan tetap mempe rhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.⁸

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa hukum ketenagakerjaan adalah kumpulan peraturan tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masakerja. Secara yuridis, buruh memang bebas oleh karena prinsip negara kita menyatakan bahwa tidak seorang pun diperbudak atau diperhamba.⁹

Berdasarkan ketentuan pasal 27 UUD 1945 yaitu setiap warga negara bersamaan kedudukannya dalam hukum dan pemerintah. Ketentuan ini dijabarkan lebih lanjut dalam pasal 5 dan pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Pasal 5, yaitu setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Pasal 6, setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari perusahaan.¹⁰

Dalam sebuah hubungan pekerjaan yang sudah terlaksana biasanya pihak buruh/pekerja mendapatkan yang dinamakan dengan jaminan kerja. Jaminan kerja diberikan oleh perusahaan agar pekerja/buruh mendapatkan haknya dalam bekerja. Jaminan kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang

⁸ Fithriatus Shalihah, 'Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif Ham', *UIR Law Review*, VOL 1.NO.2 (2017), 149–160.

⁹ Bambang R.joni, *Hukum Ketenagakerjaan* (bandung: Pustaka Setia., 2013). hlm.20

¹⁰ Undang - Undang Nomor 30 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 5 dan 6

atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja.¹¹

Dalam sebuah hubungan kerja terdapat dua kedudukan yang dimana satu kedudukan adalah pemilik perusahaan dan satu kedudukan lagi adalah pekerja/buruh. Kedudukan yang tidak sederajat ini mengingat buruh hanya mengandalkan tenaga yang melekat pada dirinya untuk melaksanakan pekerjaan. Selain itu, pemilik perusahaan sering menganggap buruh sebagai obyek dalam hubungan kerja. Pekerja sebagai faktor ekstern dalam proses produksi dan bahkan ada yang beranggapan majikan sebagai *herr in house* (ibaratnya ini adalah rumahku terserah akan aku gunakan untuk apa. Maksudnya adalah pemilik dari perusahaan itu, sehingga setiap kegiatan apapun tergantung dari kehendak pemilik perusahaan.¹² Hal ini juga dikatakan oleh H.P. Rajagukguk bahwa buruh dipandang sebagai obyek. Buruh dianggap sebagai faktor ekstern yang berkedudukan sama dengan pelanggan pemasok atau pelanggan pembeli yang berfungsi menunjang kelangsungan perusahaan dan bukan faktor intern sebagai bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai unsur konstitutif yang menjadikan perusahaan.¹³

Dalam hukum ketenagakerjaan jenis perjanjian kerja dibedakan menjadi dua, yaitu :

¹¹ Undang - Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja

¹² Asri Wijayanti, 'Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi' (Sinar Grafika, 2006). hlm.19.

¹³ H.P. Rajagukguk, *Peran Serta Pekerja Dalam Pengelolaan Perusahaan (Co-Determination)*, 2000. hlm.47.

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu, yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Selanjutnya disebut PKWT.
2. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, yaitu perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap. Selanjutnya disebut PKWTT.¹⁴

Pencatatan pekerja berstatus PKWT di atur dalam Pasal 13 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor. KEP.100/MEN/VI/2004, bahwa PKWT wajib dicatatkan oleh pengusaha kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan. Namun di lapangan masih ada pengusaha yang tidak mencatatkan pekerja PKWT ke Dinas Ketenagakerjaan setempat akibatnya pekerja PKWT tidak terdata oleh pemerintah, sehingga pengawasan terhadap pekerja PKWT sangatlah lemah. Untuk jangka waktu PKWT diatur dalam Pasal 59 ayat (4), bahwa PKWT dapat diadakan paling lama 2 (dua) tahun dan dapat di perpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun, dalam pasal tersebut jelas bahwa batas waktu maksimal untuk PKWT adalah 3 (tiga) tahun namun didalam prakteknya masih banyak pengusha yang memperkerjakan pekerja berstatus kontrak lebih dari tiga tahun.

Pada uraian diatas banyak kasus yang terjadi pada pekerja/buruh yang dimana pihak perusahaan melakukan wanprestasi pada karyawan PKWT. Pada tahun 2019 saja terjadi 97 kasus ketenaga kerjaan atau kasus penyelesaian

¹⁴ F.X. Djumaldi, *Perjanjian Kerja* (Sinar Grafika, 2009).hlm.11.

perselisihan hubungan industrial di kabupaten serang , adapaun kasus yang paling dominan adalah kasus PHK karena PKWT. ¹⁵

Terdapat kasus lain yang terjadi pada 2018, PT Pos Indonesia mendapat Gugatan dari Serikat Pekerja PT Pos Indonesia. Sengketa terdaftar dengan Nomor 207/Pdt.Sus.PHI/2018/Pn.PN.BDG. pada 18 Oktober 2018 terkait pemenuhan hak pekerja PT. Pos Indonesia. Hal itu mencakup pembayaran jasa produksi sesuai perjanjian dan keadilan karyawan. Pada kasus ini pihak Tergugat PT. Pos Indonesia mendapat Gugatan karena tidak memberikan bayaran/upah pada pihak karyawan PT. Pos Indonesia. ¹⁶

Berdasarkan UUDNRI Tahun 1945 Pasal 27 ayat (1) bahwa, segala warga negara bersamaan kedudukannya didalam hukum dan pemerintah. lebih spesifik dijabarkan dalam UU 13/2003 Pasal 5 Tentang Ketenagakerjaan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Pasal 6 menyebutkan, setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Namun pada prakteknya pengusaha tetap memiliki kedudukan yang lebih besar daripada pekerja, sesuai yang dijelaskan oleh Fitriatus Shalihah. walaupun secara yuridis kedudukan pekerja dengan pengusaha adalah sederajat sehingga harus mendapatkan perlakuan yang sama di depan hukum, namun didalam kajian sosiologis hal itu sangat tidak mudah, mengingat pengusaha adalah pihak yang

¹⁵ <https://kabarbanten.pikiran-rakyat.com/serang/pr-59623797/masalah-ketenagakerjaan-selama-2019-kasus-pkwt-mendominasi> (kamis, 7 Oktober 2021)

¹⁶ <https://www.tribunnews.com/nasional/2018/10/30/langgar-perjanjian-kerja-bersama-pt-pos-indonesia-digugat-pekerja> (30-10-2018)

memiliki uang, juga presentasi jumlah kesempatan perkerjaan dan masyarakat atau jumlah tenaga kerja yang memerlukan pekerjaan tidak seimbang hal inilah yang memicu posisi tawar pekerja dalam praktek hubungan kerja menjadi lemah.¹⁷

Berdasarkan Latar Belakang yang telah diuraikan diatas, maka dalam penelitian ini penulis tertarik untuk menulis skripsi dengan Judul “Perlindungan Terhadap Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di CV. Pratama Ayatam Berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003.”

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pelaksanaan perlindungan hak-hak pekerja PKWT di CV. Pratama Ayatama Kota Malang berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003?
2. Bagaimanakah upaya penyelesaian karyawan PKWT yang tidak memperoleh haknya di CV. Pratama Ayatama Kota Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan Masalah diatas, maka timbul tujuan yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui hak-hak yang didapatkan pekerja pada CV. Pratama Ayatama Kota Malang.
2. Untuk mengetahui upaya yang didapat jika ada karyawan yang tidak mendapat hak nya pada CV. Pratama Ayatama Kota Malang.

¹⁷ Fithriatus Shalihah, Riau Pos, Opini: “outsourcing dan hukum ketenagakerjaan”, Sabtu, 23 Pebruari 2013, diakses dari <http://riaupos.co/1714-opini-outsourcing-dan-hukum-ketenagakerjaan>.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Dapat menjadi landasan dan dapat memberikan pengembangan keilmuan secara lebih lanjut dalam memahami permasalahan yang terjadi dan dapat lebih mendalami permasalahan mengenai masalah ketenagakerjaan.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Pekerja/buruh

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan tambahan wawasan yang bermanfaat bagi para pekerja/buruh dalam melakukan sebuah perjanjian kerja dengan perlindungan terhadap pekerja perjanjian kerja waktu tertentu.

b. Bagi Pengusaha

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat untuk memberikan suatu alternatif solusi bagi perusahaan dalam memberikan hak dan kewajiban para pekerja/buruh, serta memberikan perlindungan terhadap pekerja perjanjian kerja waktu tertentu.

1.5 Metode Penelitian

Penelitian pada dasarnya adalah suatu kegiatan yang dilakukan dengan metode ilmu, yang bertujuan untuk mendapatkan data baru guna membuktikan kebenaran ataupun ketidakbenaran dari suatu gejala atau hipotesis

yang ada. Sedangkan metode ilmiah sendiri diartikan sebagai suatu cara bagaimana penelitian itu harus dilakukan.¹⁸

Jenis Penelitian yang akan digunakan pada penulisan ini adalah penelitian hukum yuridis empiris. Penelitian hukum yuridis empiris adalah penelitian lapangan *Field Research* atau sosiologis yang meneliti dan mengkaji ketentuan hukum yang berlaku dan bagaimana kenyataannya yang terjadi di masyarakat. Penelitian tersebut dilakukan tidak bertolak belakang dari hukum positif tertulis sebagai data sekunder, melainkan kenyataan nyata dan sebenarnya yang terjadi di masyarakat. Penelitian tersebut kemudian diarahkan pada identifikasi masalah dan penyelesaian masalah.

Penelitian ini termasuk kedalam penelitian yuridis empiris, karena penelitian ini mengkaji bentuk perlindungan hukum hak-hak bagi pekerja yang berstatus pekerja waktu tertentu pada CV. Pratama Ayatama Kota Malang berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

1.6 Sumber Data

1.6.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung berupa wawancara dan pengambilan data. Data primer yang digunakan pada penulisan ini adalah wawancara di perusahaan CV. Pratama Ayatama Kota Malang.

1.6.2 Data Sekunder

Bahan hukum yang digunakan dalam penulisan ini adalah:

¹⁸ Waluyo Bambang, *Penelitian Hukum Dalam Praktek* (Jakarta: Sinar Grafika, 2002). hlm.1

- a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- b. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
- c. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- d. Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
- e. Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-150/MEN/1999 Tentang Penyelenggara Program Jaminan Sosial Bagi Tenaga Kerja Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
- f. Buku-buku, Literatur-literatur
- g. Kamus Hukum dan Kamus besar Bahasa Indonesia
- h. Hasil penelitian yang berhubungan dengan pokok masalah

1.7 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis dalam penelitian yuridis empiris ini adalah dengan melakukan pengumpulan data dan melakukan wawancara.

1.8 Sistematika Penelitian

Dalam penulisan skripsi ini disusun berdasarkan sistematika sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Bab ini akan menguraikan tentang latar belakang, rumusan masalah, maksud dan tujuan, metode penelitian, dan sistematika penulisan hukum: Perlindungan Terhadap Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di CV. Pratama

Ayatama Kota Malang Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

BAB II Tinjauan Pustaka

Bab ini akan dibahas mengenai definisi dan teori yang mendukung dalam proses penulisan penelitian hukum ini. Selain itu juga ada penelitian terdahulu dengan topik yang sama dengan skripsi, hal ini digunakan agar tidak terjadi kesamaan atau duplikasi pada penelitian.

BAB III Hasil dan Pembahasan

Bab ini akan membahas dan menguraikan tentang bagaimana hak hak yang didapat oleh karyawan dari CV. Pratama Ayatama Kota Malang berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dan upaya penyelesaian yang dilakukan oleh karyawan jika tidak mendapatkan hak nya pada CV. Pratama Ayatama Kota Malang.

BAB IV Penutup

Bab ini akan menguraikan mengenai kesimpulan yang telah didapat oleh penulis melalui penelitian secara yuridis empiris dan saran dari penuli agar dapat lebih bermanfaat bagi semuanya dalam mendalami ilmu Hukum Ketenagakerjaan.