

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan negara yang selalu menjunjung tinggi kesejahteraan bagi seluruh rakyatnya. Sesuai dengan alenia ke empat pada pembukaan UUD 1945 salah satu tujuan bangsa Indonesia adalah memajukan kesejahteraan umum. Maka dari itu untuk merealisasikan tujuan bangsa Indonesia tersebut maka Pemerintah membentuk peraturan yang berisi hak-hak serta kewajiban setiap warga negara. Salah satu hak yang dimiliki setiap warga negara Indonesia adalah berhak serta berkesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang layak tanpa dibedakan suku, ras, agama dan lain sebagainya. Selain berhak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak, saat warga negara Indonesia menjadi pekerja pada suatu instansi atau perusahaan mereka juga masih di lindungi oleh perlindungan hukum yang berlaku di Indonesia.

Keluhan yang biasanya suarakan oleh pekerja yaitu pemberian gaji, jam kerja, kurangnya tunjangan yang diberikan, atau kondisi tempat kerja yang tidak nyaman dan aman bagi pekerja, keluhan ini biasanya ditangani oleh perusahaan langsung ataupun adanya intervensi dari pemerintah.¹ Dalam perkembangan dalam dunia industri, harus di imbangi pula dengan perlindungan terhadap tenaga kerja, Pemerintah Indonesia sudah melakukan intervensi terhadap buruh/pekerja melalui pembantuan hukum dalam rangka melindungi semua pihak antara buruh dan pengusaha.² Intervensi atau campur tangan pemerintah salah satunya dengan pembuatan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang salah satunya mengatur mengenai perlindungan hukum pekerja. Perlindungan hukum yang didapatkan oleh pekerja

¹ Patrick, James, Employment and Labor Law, South-Western Cengage Learning, United States of America, hlm.3.

² Rahadiyan. P, M. Zamroni, Fajar.R, Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Indoprici, Jurnal Reformasi Hukum, vol.3 No.1, Januari 2020

sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesetaraan kesempatan dan perlakuan tanpa diskriminasi dengan alasan apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.³

Tahun 2020 terdapat 11.018 perusahaan yang dilaporkan telah melanggar norma kerja, beberapa contoh kasus pelanggaran yang dilakukan yaitu mengenai upah minimum (14,89%), waktu kerja atau waktu istirahat (14,56%), peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (8,63%), upah lembur (4,44%), tunjangan hari raya (1,06%).⁴

Bentuk perlindungan hukum bagi pekerja adalah jaminan sosial, seperti yang kita ketahui jaminan sosial merupakan program yang bersifat universal yang diselenggarakan oleh perusahaan bagi pekerja. Disisi lain perlindungan hukum juga tercantum dalam pasal 86 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan Setiap pekerja memperoleh perlindungan hukum atas:⁵

- a. keselamatan dan kesehatan kerja.
- b. moral dan kesusilaan.
- c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

³ Arpangi, Political Reform Of Labor Protection Law In The Globalization Era, International Journal of Law Reconstruction, Vol.4 Number.1, April 2020, hlm. 1.

⁴ F Afton, dkk, Ketenagakerjaan Dalam Data, Edisi 3 Tahun 2021, hlm. 42, diakses pada 5 Agustus 2021, <https://satudata.kemnaker.go.id/publikasi>.

⁵ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, 2004.

Peran perlindungan hukum yang didapatkan oleh seorang pekerja sangatlah penting, mengingat bahwa pekerja adalah kunci berjalannya suatu usaha maka dari itu perusahaan wajib menjamin perlindungan hukum bagi para pekerja.

Dalam Undang-Undang nomor 11 tahun 2020 pada pasal 80 Undang-Undang Cipta Kerja berbunyi “Dalam rangka penguatan perlindungan kepada tenaga kerja dan meningkatkan peran dan kesejahteraan pekerja/buruh dalam mendukung ekosistem investasi, Undang-Undang ini mengubah, menghapus, atau menetapkan pengaturan baru beberapa ketentuan yang diatur dalam:

a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);

b. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456);

c Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256); dan

d Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141).” Merupakan konsep dari unibus law yang baru diterapkan dalam sistem perundang – undangan di Indonesia yang biasa disebut sebagai undang – undang sapu jagat.

Sebagaimana yang telah dinyatakan diatas, berikut beberapa perubahan Undang – undang nomor 13 tahun 2003 dalam Undang – undang noomor 11 tahun2020:

Ketentuan Pasal 56 UU No Tahun 2003

- (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas :

- a. jangka waktu; atau
- b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Ketentuan pasal di atas diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

- (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas:
 - a. jangka waktu; atau
 - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.
- (3) Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan perjanjian kerja.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.⁶

Ketentuan Pasal 78 UU no 13 Tahun 2003

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh 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 dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

Ketentuan pasal 78 ayat (1) UU NO 13 Tahun 2003 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh 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 lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu.⁷

Secara umum dapat dijabarkan mengenai hak pekerja yang harus dilindungi, diantaranya:

- 1. Pekerja mempunyai hak atas pekerjaan
- 2. Pekerja berhak mendapatkan upah yang cukup dan adil sesuai

⁶ Undang-Undang nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja pasal 56.

⁷ Undang-Undang nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja pasal 78.

dengan Undang - undang ayng berlaku

3. Pekerja berhak untuk ikut serta dalam serikat pekerja
4. Pekerja berhak memperoleh kesehatan dan keamanan
5. Pekerja berhak atas perlakuan hukum yang sah dan adil⁸

Pekerja adalah orang yang bekerja untuk orang lain maupun perusahaan untuk menerima upah atau imbalan berupa uang atau dalam bentuk lainnya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Namun seiring berjalannya waktu, melihat tingginya jumlah tenaga kerja yang ada di Indonesia tidak seimbang dengan lapangan pekerjaan yang ada. Maka beberapa perusahaan memberlakukan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) kepada pekerja. Status pekerja dalam PKWT adalah pekerja kontrak dimana hubungan antara pekerja dengan suatu perusahaan hanya sebatas waktu yang ditentukan dalam perjanjian tersebut. Berbeda dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau yang sering dikenal sebagai pekerja tetap.

Jumlah pekerja tidak tetap atau kontrak di Indonesia dapat dikatakan tinggi. Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh International Labour Organization pada tahun 2017 yang menyatakan bahwa jumlah pekerja yang rentan seperti pekerja tidak tetap, pekerja harian lepas, dan pekerja mandiri menunjukkan data sebesar 57,6%⁹

Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) perusahaan membuat perjanjian harus sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dan juga terdapat peraturan yang dibuat oleh perusahaan untuk pekerja dengan tujuan agar perusahaan memperoleh keseimbangan antara produktivitas pekerjaan dengan upah yang akan diterima oleh pekerja. Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). apabila

⁸ Niru.A.S, Tiberius.Z, Perlindungan Hukum Hak - Hak Pekerja Dalam Hubungan KetenagaKerjaan Di Indonesia, Jurnal Teknologi Industri, 2021

⁹ Owais Parray, dkk, *Laporan Ketenagakerjaan Indonesia 2017*, International Labour Organization, hlm. 15.

pekerja tidak terdapat perlindungan hukum sesuai dengan peraturan yang berlaku maka pekerja berhak menuntut perlindungan hukum yang seharusnya ia dapatkan kepada perusahaan tersebut.

Di Indonesia terdapat beberapa pelanggaran perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak, misalnya yang terjadi oleh PT. Garuda Indonesia. PT. Garuda Indonesia melakukan pemutusan kontrak dan tidak memberi gaji selama 5 bulan terhadap 700 pekerja kontrak maskapai Garuda Indonesia, hal tersebut disebabkan karena dampak dari COVID-19 yang membuat perusahaan mengalami penurunan¹⁰. Dari kasus tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak dipenuhinya hak-hak karyawan berupa tidak adanya pemberian upah selama 5 bulan serta pemutusan kontrak secara sepihak. Namun PT. Garuda Indonesia mengusahakan perlindungan hukum yang didapatkan oleh pekerja maskapai berupa upah yang sebelumnya belum dibayar harus dibayar sesuai ketentuan yang berlaku.

Kemudian kasus pelanggaran pemberian upah tenaga kerja kontrak dibawah upah minimum dan tak mendapat tunjangan hari raya yang terjadi di Nusa Tenggara Timur. Ketua Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Wilayah Nusa Tenggara Timur yaitu Stanislauf Tefa mengungkapkan bahwa 80% buruh tidak mendapatkan tunjangan hari raya, sedangkan sisanya yaitu 20% mendapatkan tunjangan hari raya namun sebagian besar nominalnya tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku, ia juga mengungkapkan bahwa tenaga kerja kontrak diberikan upah dibawah UMP¹¹. Hal tersebut sangat memprihatinkan mengingat bahwa tenaga kerja kontrak juga memiliki hak untuk mendapatkan upah yang

¹⁰ Taufiq Fajar, *Fakta Mengejutkan Garuda Indonesia Pecat 700 Karyawan Kontrak*, di akses pada hari Sabtu 24 April 2021, diakses melalui <https://www.google.com/amp/s/economy.okezone.com/amp/2020/10/31/320/2302150/fakta-mengejutkan-garuda-indonesia-pecat-700-karyawan-kontrak>

¹¹ Raditya Helabumi, *Nasib Tenaga Kontrak di NTT, Gaji Dikurangi Jauh Dari UMP*, di akses pada hari Minggu 2 Januari 2022, diakses melalui <https://www.kompas.tv/amp/article/234835/videos/nasib-tenaga-kontrak-di-ntt-gaji-dikurangi-jauh-dari-ump?page=all>

sepadan dengan hasil kerjanya, serta berhak mendapat upah sesuai dengan upah minimum yang berlaku.

Paolo (2009) melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap hak - hak pekerja atas pemutusan hubungan kerja karena mengundurkan diri. Penelitian ini menggunakan hukum normatif dengan library Research dan wawancara, sumber data primer meliputi hukum perundang undangan yang ada di Indonesia dan sumber data sekunder terdiri dari buku - buku hukum indonesia, tesis, dan majalah. Hasil penelitian menyatakan bahwa perlindungan hukum ketenagakejaan masih belum sepenuhnya dilaksanakan oleh pihak perusahaan, sehingga tidak adanya kepastian hukum terhadap hak-hak pekerja terkait pemutusan hubungan kerja karena mengundurkan diri.¹²

Ada juga penelitian yang dilakukan oleh Tampongangoy (2013) melakukan penelitian untuk mengetahui penerapan perlindungan pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu di Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode library research atau studi kepustakaan, studi kepustakaan yang digunakan antara lain buku-buku yang relevan dengan perjanjian kerja waktu tertentu, undang-undang yang mengatur tentang perjanjian waktu tertentu, berita, majalah, surat kabar yang berkaitan dengan topik penelitian. Hasil dari penelitian ini mengungkapkan bahwa terdapat ketidaksesuaian pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang terjadi di Indonesia, yang seharusnya perjanjian kerja waktu tertentu dilakukan secara tertulis namun dalam pelaksanaannya masih secara lisan, hal ini dikarenakan kurangnya SDM yang berkompeten untuk mengurus PKWT kepada pekerja, perusahaan juga ingin mengefisiensi pengeluaran yang ada. PKWT dibuat cenderung menguntungkan salah satu pihak, karena pihak pekerja tidak campur tangan atas pembuatan PKWT tersebut.¹³

¹² Regen Paolo. *Perlindungan Hukum Terhadap Hak – Hak pekerja akibat oemutusan hubungan kerja karena mengundurkan diri*. Jakarta: Universitas Indonesia Fakultas Hukum, 2009.

¹³ Falentino tampongangoy. *Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Indonesia*. Lex Privatum vol.1, 2013

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Wildan (2017) dengan tujuan untuk mengetahui pelaksanaan hukum ketenagakerjaan dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) sesuai dengan isi undang undang nomor 13 tahun 2003. Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif, lalu sumber data yang digunakan yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer berasal dari wawancara lapangan, sedangkan sumber data sekunder berasal dari bahan hukum yang ada di Indonesia. Hasil dari penelitian mengungkapkan bahwa di Indonesia masih sering terjadi penyimpangan pelaksanaan PKWT karena masih banyak perusahaan yang menyalahgunakan perjanjian kerja untuk keuntungan salah satu pihak saja.¹⁴

Salah satu perusahaan yang menggunakan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) kepada beberapa karyawannya yaitu PT. Golden Prima Sentosa. PT. Golden Prima Sentosa merupakan perusahaan yang memproduksi pintu berbahan baja dengan merk dagang DOLPHIN. Lokasi PT. Golden Prima Sentosa berada di Kawasan Industri Candi Blok 11D No. 10, Kelurahan Manyaran, Kecamatan Ngaliyan, Kota Semarang, Provinsi Jawa Tengah.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik mengkaji dan menganalisis secara mendalam mengenai : Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada Karyawan PT. Golden Prima Sentosa.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan judul penelitian diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada PT. Golden Prima Sentosa?

¹⁴ Muhammad Wildan. *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Vol.12, 2017

2. Bagaimana bentuk perlindungan hukum dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada PT. Golden Prima Sentosa?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Penulisan tujuan penelitian merupakan salah satu strategi agar penelitian yang dilakukan tidak menyimpang dari tujuan awal penelitian. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana penerapan perlindungan hukum bagi pekerja yang terikat dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku

Manfaat yang akan diperoleh dari penelitian ini :

1. Manfaat Teoritis

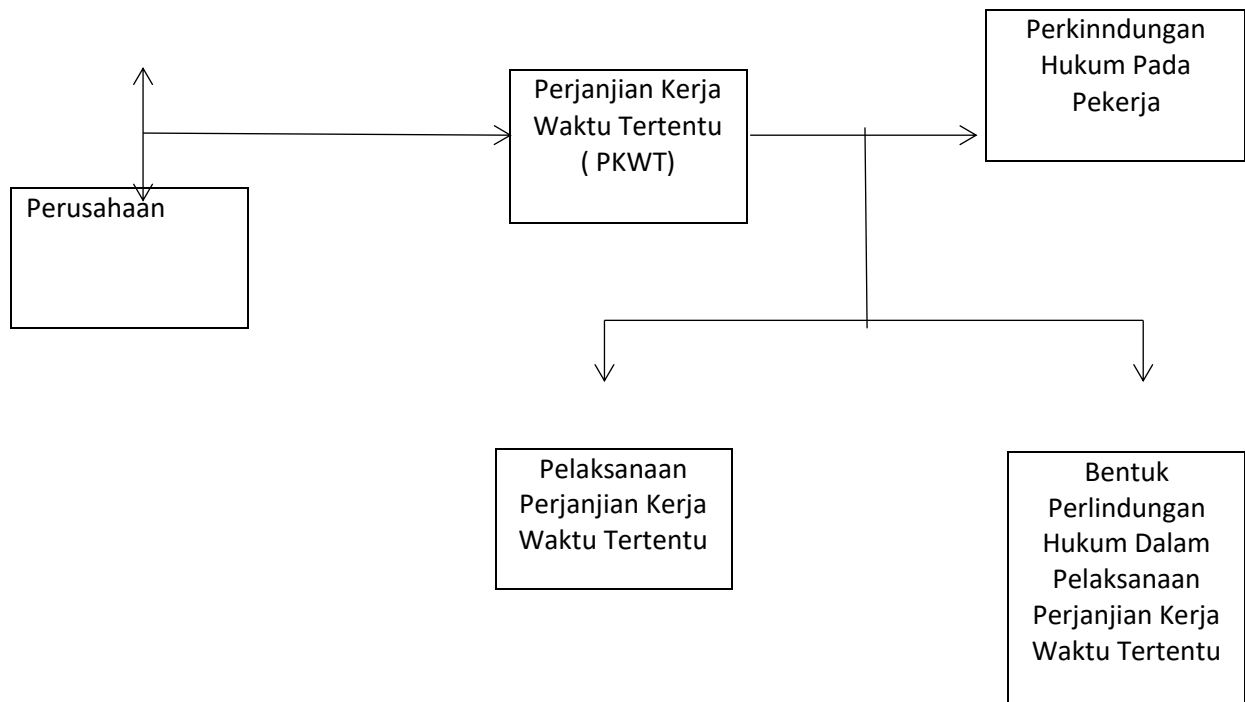
Penelitian ini dapat menjadi sumbangan informasi dan pengetahuan bagi perkembangan ilmu hukum terutama mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), sehingga dapat menjadi acuan untuk penelitian di masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan terhadap perusahaan dalam upaya pemenuhan hak pekerja yang terikat dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu serta dapat menjadi pertimbangan Pemerintah untuk membuat kebijakan.

D. Kerangka Pemikiran

Karyawan



E. Sistematika Penulisan

Penulisan sistematika dalam skripsi ini mengacu pada buku pedoman penyusunan penulisan skripsi Fakultas Hukum Universitas Stikubank Semarang yang dimana bagian penulisan skripsi ini terbagi menjadi beberapa bagian sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang latar belakang penulis dalam pembuatan skripsi, perumusan masalah yang dihadapi penulis dalam penyusunan skripsi ini, setelah itu ditunjukkan kerangka pemikiran lalu dilanjutkan dengan tujuan dan manfaat penulisan serta sistematika penulisan yang dilakukan agar penyusunan skripsi menjadi lebih terarah dan sistematis.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini menjelaskan tinjauan secara umum tentang ketenagakerjaan, tinjauan umum tentang pekerja dan tinjauan umum tentang perlindungan hukum. Dalam tinjauan khusus dijelaskan mengenai tinjauan mengenai perjanjian kerja dan tinjauan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) sebagai bahan pembahasan penulisan terhadap berbagai perlindungan hukum yang diperoleh pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu pada PT. Golden Prima Sentosa.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini metode penelitian terdiri dari berbagai jenis yang terdiri dari tipe penelitian, spesifikasi penelitian, sumber data penelitian, pengumpulan data lalu penyajian data dan analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Dalam bab ini menjelaskan hasil penelitian dan analisis mengenai perlindungan hukum bagi pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Hasil penelitian ini sesuai dengan kaidah penulisan yang sudah ditentukan.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini berisi kesimpulan dan saran penulis dari hasil penelitian.