BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tujuan Negara sebagaimana disebut dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, yaitu melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, serta ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.

Untuk mewujudkan tujuan nasional tersebut, maka ditetapkanlah Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, yaitu satu kesatuan tata cara perencanaan pembangunan untuk menghasilkan rencana-rencana pembangunan dalam jangka panjang, jangka menengah, dan tahunan yang dilaksanakan oleh unsur penyelenggara negara dan masyarakat ditingkat pusat dan daerah.

Dalam rangka mencapai salah satu tujuan bangsa berupa kesejahteraan rakyat melalui pembangunan di segala bidang kehidupan masyarakat, dilakukan upaya-upaya pemberdayaan sumber daya alam, dan manusia. Seiring dengan berkembangnya pembangunan perekonomian, komponen perekonomian, komponen tenaga kerja sering muncul sebagai faktor dominan, disamping kedua faktor lainnya. Oleh karena itu, hubungan pekerja dengan perusahaan tempat bekerja harus senantiasa terjaga dan terpelihara dengan baik.

Pentingnya hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan dapat dilihat dari diberlakukannya Undang-Undang yang mengatur masalah

ketenagakerjaan untuk menjamin terpeliharanya hubungan yang serasi, saling menguntungkan kedua belah pihak dengan dasar itikad baik. Hal ini dilakukan, karena adanya saling ketergantungan yang menimbulkan hubungan hukum berupa hak dan kewajiban diantara mereka.

Untuk mengetahui dan melindungi hak dan kewajiban pekerja dan perusahaan, perjanjian kerja perlu dibuat agar diketetahui dengan jelas dan tegas tentang hak dan kewajiban masing-masing. Adapun pengertian perjanjian adalah suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan diri terhadap satu orang lain atau lebih. Perjanjian kerja yang mengikat hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja mempunyai sifat dan ciri khas apabila dibandingkan dengan perjanjian lain, yaitu bahwa dalam perjanjian kerja terdapat adanya unsur perlindungan dari pihak pemerintah yang berperan sebagai penyeimbang dalam mekanisme hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha.

Perjanjian kerja merupakan landasan dari terbentuknya hubungan kerja antara para pihak, maka harus mengenal lebih dahulu tentang istilah perjanjian tersebut. Istilah perjanjian sebenarnya tidak dikenal dalam KUH perdata, yang ada ialah perikatan atau *verbintenis* (Pasal 1233) dan persetujuan atau *overeenkomst* (Pasal 1313). Di Indonesia istilah *verbintenis* diterjemahkan dalam tiga arti yaitu perikatan, perhutangan dan perjanjian. Istilah *overeenkomst* diterjemahkan dalam dua arti yaitu perjanjian dan persetujuan. Jika menggunakan pasal 1313 KUH Perdata, batasan pengertian perjanjian kerja adalah suatu perbuatan dimana seseorang atau lebih mengikatkan diri pada orang lain untuk melaksanakan sesuatu hal.

Hubungan kerja adalah kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga/jasa seseorang secara terus-menerus dalam kurun waktu tertentu dan secara teratur

demi kepentingan orang lain yang memerintahkan sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati bersama.

Uraian ini menunjukan bahwa hubungan kerja yang ada adalah sebagai akibat dari perjanjian kerja yang telah ditandatangani bersama oleh pekerja dengan pengusaha, dimana masing-masing pihak memperoleh hak-haknya dan harus menjalankan kewajiban-kewajiban tertentu. Pemberlakuan perjanjian kerja merupakan alternatif yang baik, sebab hal tersebut merupakan wahana bagi hubungan kemitraan yang memungkinkan masing-masing pihak saling memahami dan menghormati peran serta hak dan kewajibannya. Namun demikian, perubahan sosial dan ekonomi Negara yang berlangsung cepat mengakibatkan perkembangan baru dalam hubungan kerja tersebut.

Pengusaha cenderung mengurangi pembiayaan yang harus dikeluarkan dengan cara membuat perjanjian kerja dalam waktu tertentu pada pekerjaan yang bersifat rutin dan berkelanjutan, sehingga ada pekerja yang bekerja berdasarkan hubungan kerja dengan kesepakatan dalam jangka waktu lebih dari tiga tahun masa kerja secara terus menerus, pekerja tersebut berstatus pekerja kontrak yang menurut peraturan perundang-undangan tidak boleh melebihi dari tiga tahun dan harus diangkat menjadi pekerja tetap atau tidak diperpanjang lagi perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha.

Sering terjadi pengusaha masih membutuhkan pekerja tersebut karena pekerjaan yang dilakukan bersifat terus menerus, tetapi pengusaha berkeberatan untuk mengangkat pekerja menjadi berstatus pekerja tetap dengan alasan biaya.

Masalah yang timbul kemudian adalah bagaimana kedudukan hukum pekerja kontrak suatu perusahaan, kemudian mengenai pengupahan, dan

perlindungan hukum apakah telah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal tersebut terjadi pada beberapa perusahaan-perusahaan, baik yang bergerak di bidang jasa, perdagangan, dan industri.

Dari uraian tersebut di atas, dapat dilihat bahwa manajemen pengupahan dan status kontrak pekerja sangatlah menarik untuk dikaji, hal ini mendorong penulis untuk meneliti dan menuangkannya dalam skripsi yang berjudul :

"PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA KONTRAK PADA DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN"

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, Penulis mengidentifikasikan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pelaksanaan kontrak kerja jangka waktu tertentu di sebuah perusahaan ?
2. Bagaimanakah perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak dalam jangka waktu tertentu ?

C. Maksud Dan Tujuan Penulisan

Maksud dan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan kontrak kerja jangka waktu tertentu.

2. Untuk mengetahui aspek perlindungan yang dijamin melalui perundang-undangan terhadap para pekerja yang terikat dengan perjanjian kerja dalam waktu tertentu

D. Kegunaan Penulisan

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut :

1. Kegunaan teoritis

   Secara Teoritis, penulisan ini diharapkan dapat berguna bagi pengembangan hukum ketenagakerjaan khususnya tentang perjanjian kerja dalam jangka waktu tertentu.

2. Kegunaan praktis

   a. Memberikan masukan kepada pemberi perjanjian kontrak kerja tentang kewajiban-kewajiban yang harus dilakukan terhadap pekerjanya.

   b. Memberikan penjelasan kepada masyarakat mengenai hak-hak yang dimiliki oleh penerima kontrak kerja dalam hal ini adalah karyawan/karyawati di suatu perusahaan.

E. Kerangka Pemikiran

Pembahasan mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak tidak terlepas dari aspek filosofisnya. Sebagaimana termuat dalam alinea ke-4 pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa :

"…Melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum…"

Berdasarkan pembukaan alinea ke-4 di atas, pemerintah harus memberikan perlindungan hukum kepada seluruh masyarakat Indonesia sebagai penceminan pemerintah yang melindungi segenap bangsa dan tumpah darah Indonesia termasuk dalam perlindungan terhadap pekerja kontrak.

Konsep pemikiran *utilitarianisme* nampak melekat pada pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Indonesia tahun 1945 terutama pada alinea ke-2 yaitu pada makna adli dan makmur. Sebagaimana dipahami bahwa tujuan hukum pada dasarnya adalah memberikan kesejahteraan bagi masyarakat,sebagaimana Bentham menjelaskan *The Great Happines for the Greatest Number.* Makna adil dan makmur harus dipahami secara yuridis hal ini tentu saja menunjuk kepada seberapa besar kemampuan hukum untuk dapat memberikan kemanfaatan kepada masyarakat. Dengan kata lain, seberapa besar sebenarnya hukum mampu melaksanakan atau mencapai hasil yang di inginkan[1].

Pembukaan dan Pasal 33 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 merupakan landasan filosofis yuridis sekaligus konstitusional dan idealis dalam mengembangkan perekonomian nasional. Setelah amandemen ke empat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, terdapat dua unsur penting yang berkaitan dengan Pasal 33 ayat (4) Undang-Undang Dasar 1945, yakni asas demokrasi ekonomi dan prinsip keadilan. Antar keduanya saling

[1]Otje Salman Soemadiningrat, *Teori Hukum Mengingat, menggumpulkan dan Membuka Kembali*, Bandung, Refika Aditama 2004, hlm 156-157

berkaitan, keadilan merupakan dasar dari demokrasi dan hanya dalam kondisi demokrasi dapat ditegakan keadilan.

Kesempatan yang sama antar warga negara dalam memperoleh pekerjaan merupakan salah satu bentuk pemenuhan keadilan dalam Undang-Undang Dasar 1945, namun pada kenyataanya sampai saat ini tingkat pelanggaran terhadap kontrak kerja pada perusahaan-perusahaan di Indonesia masih ada.

Dalam Peraturan Presiden Nomor 5 tahun 2010 tentang rencana pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2010-2014 dikatakan bahwa perubahan yang berarti terlihat sebagai akibat dari strategi *pro jobs*[2]. Pada periode tahun 2001-2004, pertambahan angkatan kerja baru sebesar 1,72 juta pertahun, sementara kesempatan kerja yang mampu tercipta hanya 970 ribu per tahun. Pada periode 2005-2009, angkatan kerja bertambah 1,99 juta pertahun sementara kesempatan kerja tercipta sebesar 2,73 juta pertahun. Dengan demikian , jumlah penganggur dapat diturunkan dari 10,25 juta tahun 2004 menjadi 8,96 juta tahun 2009, dan tingkat pengangguran terbuka menurun dari 9,86% menjadi 7,87%. Kesempatan kerja tetap tercipta, meskipun terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dimulai sejak akhir tahun 2008, ketika jumlah perusahaan yang mengajukan permohonan PHK cukup banyak bersamaan dengan berakhirnya kontrak produksi khususnya untuk barang tujuan ekspor. Pekerja formal bertambah 3,26 juta dan informal 7,65 juta. Perpindahan surplus tenaga kerja keluar dari pekerjaan informal ke pekerjaan-pekerjaan formal yang lebih produktif dan memberikan upah yang lebih tinggi merupakan

[2] www.ibnu.blogspot.com kamis 10 mei 2012, pukul 19.45 WIB

tujuan utama dari siklus pembangunan, pertumbuhanekonomi dan pengurangan kemiskinan.

Berkaitan dengan kebijakan tersebut di atas, terlihat bahwa tujuan dari pembangunan nasional adalah peningkatan kesejahteraan rakyat yang hakikatnya ditujukan kepada angkatan kerja yang sekaligus menjadi pelaku dan tujuan pembangunan dari pembangunan itu sendiri.

Keserasian hubungan antara perusahaan dan pekerjanya dapat terlihat ketika masing-masing pihak mengetahui dan melaksanakan hak serta kewajibannya. Dalam hal ini untuk mengatur kontrak kerja di setiap perusahaan dalam rangka memperjelas hak mereka, perlu dicantumkan dalam suatu perjanjian kerja yang benar-benar dapat memenuhi kebutuhan kedua belah pihak dan diharapkan isinya menguntungkan bagi keduanya.

Sesuai dengan asas perjanjian kepada para pihak diberikan kebebasan untuk menetapkan persetujuan mengenai apa saja kehendaknya sepanjang tidak bertentangan dengan:

1. hukum dan ketentuan perundang-undangan

2. ketertiban umum

3. kesusilaan

Menurut pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 menerangkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar :

1. Kesepakatan kedua belah pihak

2. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum

3. adanya pekerjaan yang dijanjikan

4. pekerjaan yang tidak diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja pada dasarnya mempunyai manfaat yang besar bagi para pihak yang mengadakan perjanjian karena dengan dibuat dan ditaati secara baik maka akan dapat menciptakan suatu perjanjian yang hak dan kewajibannya dapat dipatuhi oleh pekerja/buruh dan perusahaan.

Melihat uraian di atas kedudukan pelaksanaan hukum para pekerja kontrak sangat diperlukan guna memberikan perlindungan bagi para pekerja kontrak atau dalam istilah hukumnya pekerja jangka waktu tertentu.

F. Metode Penelitian

Pada penelitian ini, Peneliti menggunakan metode-metode sebagai berikut :

1. Spesifikasi Penelitian

Penelitian ini bersifat yuridis normatif, disebut demikian karena penelitian ini merupakan penelitian kepustakaan atau studi dokumen yang dilakukan atau ditujukan hanya pada peraturan-peraturan yang tertulis atau bahan hukum yang lain.

Dalam menjawab dan membahas permasalahan dalam penelitian ini, maka sifat penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif analitis, yang menguraikan/memaparkan sekaligus menganalisa tentang kedudukan pekerja kontrak pada sebuah perusahaan dengan semua aspek hukumnya yang terkait.

Jenis penelitian yang ditetapkan adalah memakai penelitian metode penulisan dengan pendekatan yuridis normatif (penelitian hukum normatif) yaitu penelitian yang mengacu kepada norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagai pijakan normatif yangberasal dari premis umum kemudian berakhir pada suatu kesimpulan khusus

2. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan adalah metode pendekatan yuridis normatif, dalam hal ini menguji dan mengkaji data sekunder yang berkaitan dengan analisis hukum mengenai kepemilikan hak atas tanah pada satuan rumah susun, pada tahap ini dilakukan pula penafsiran hukum secara gramatikal yaitu menafsirkan kata atau kalimat dalam peraturan perundang-undangan yang relevan dengan analisis hukum mengenai kedudukan pekerja kontrak pada sebuah perusahaan, penafsiran hokum secara sistematis dengan memperhatikan keterkaitan antara ketentuan yang satu dengan ketentuan lainnya, baik dalam satu peraturan atau peraturan lainnya, penafsiran hukum secara otentik yang dapat dilihat langsung pada penjelasan peraturan peundang-undangan yang bersangkutan, serta penafsiran hukum secara ekstensif dengan cara memperluas arti kata dalam suatu ketentuan peraturan perundang-undangan tertentu.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui penelitian kepustakaan (*library research*) untuk mendapatkan konsepsi teori atau doktrin, pendapat atau pemikiran konseptual dan penelitian pendahulu

yang berhubungan dengan telaah penelitian ini, yang dapat berupa peraturan perundangundangan dan karya ilmiah lainnya.

4. Metode Analisis Data

Analisis data merupakan hal yang sangat penting dalam suatu penelitian dalam rangka memberikan jawaban terhadap permasalahan yang diteliti. Penelitian ini akan dimulai dengan mengidentifikasikan hukum positif dibidang hukum ketenagakerjaan serta dikaitkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

5. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di beberapa tempat seperti :

a. Perpustakaan yakni :

1) Perpustakaan UNIKOM;

2) Perpustakaan Fakultas Hukum UNPAD,

b. beberapa website dalam internet.

1) www.kompas.com

2) www.asepharyono.com

3) www.ibnu.blogspot.com