

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial merupakan tujuan Negara Indonesia yang tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945.<sup>1</sup> Dalam rangka mewujudkan tujuan Negara maka Negara menjalankan Pembangunan Nasional. Pembangunan Nasional diimplementasikan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang makmur, sejahtera, adil, dan merata, baik secara spiritual maupun material. Tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan dalam pelaksanaan Pembangunan Nasional.<sup>2</sup>

Sebagai pelaku pembangunan, tenaga kerja memiliki peran untuk meningkatkan produktivitas nasional dan kesejahteraan masyarakat. Oleh sebab itu tenaga kerja harus diberdayakan supaya mereka memiliki nilai lebih, dalam arti lebih mampu, lebih berkualitas, dan lebih terampil agar dapat berdaya guna secara optimal dalam pembangunan nasional dan mampu bersaing dalam era global. Keterampilan, kemampuan dan keahlian pekerja/buruh perlu secara terus ditingkatkan melalui perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan termasuk pemagangan, pelatihan, dan pelayanan penempatan tenaga kerja. Di sisi lain, tenaga kerja sebagai tujuan pembangunan perlu dilindungi dalam semua aspek, termasuk perlindungan untuk memperoleh pekerjaan baik di dalam maupun di luar negeri,

---

<sup>1</sup> Alinea ke empat (4) Pembukaan UUD 1945

<sup>2</sup> Irsan Koesparmono dan Armansyah, 2016, *Hukum Tenaga Kerja; Suatu Pengantar*, Jakarta : Erlangga, hlm. 2.

perlindungan hak-hak dasar pekerja, perlindungan upah dan jaminan sosial sebagai jaminan rasa tentram, aman, terpenuhinya keadilan, dan terwujudnya kehidupan yang sejahtera lahir dan batin, selaras, serasi, dan seimbang, serta perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja.<sup>3</sup>

Seiring dengan perkembangan ekonomi dunia, khususnya ekonomi pasar maka berpengaruh pula terhadap bentuk-bentuk hubungan kerja yang beragam dan semakin fleksibel. Demikian pula di Indonesia, arah pembentukan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia di era globalisasi dipengaruhi oleh kecenderungan pasar yang ada, hubungan kerja diarahkan pada sistem kerja fleksibel, indikasinya adalah legalisasi terhadap sistem kerja kontrak atau biasanya disebut juga sebagai perjanjian kerja waktu tertentu (yang selanjutnya disebut PKWT) dan *outsourcing*, akan tetapi dalam penerapannya fleksibilitas ketenagakerjaan masih menjadi polemik di Indonesia.<sup>4</sup>

Dampak globalisasi khususnya terhadap fleksibilitas ketenagakerjaan (*labour flexysibility*), secara sederhana berarti kemampuan dari pengusaha untuk mengurangi ongkos buruh, meningkatkan produktifitas buruh, dan penguatan kontrol manajemen terhadap proses kerja dan kepada buruh. Dalam hubungan kerja, sudah dapat diprediksi akan menjadi lebih kompleks dan status pekerja semakin tidak pasti, pekerja lebih banyak ke sektor informal, perusahaan akan lebih memilih pekerja kontrak, sistim *outsourcing* pekerjaan dan/atau pekerja/buruh harian lepas, sistim borongan, target kerja dan sebagainya. Dalam proses fleksibilisasi ini perusahaan mampu “merekayasa ulang” dirinya dengan mengkonsentrasikan pada bisnis inti (*core bussiness*) dan memisahkan bisnis yang bukan inti melalui sub-kontrak atau sistim *outsourcing*, dimana pengangkatan pekerja tetap hanya pada posisi manajerial, teknis, dan posisi yang terampil.<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup>*Ibid.*

<sup>4</sup> Agusmidah, 2011, *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan, Tinjauan Politik Hukum*, Jakarta : PT. Sofmedia, hlm. 359.

<sup>5</sup> Surya Tjandra, 2009, *One World, Ready or Not : Buruh pada Era Globalisasi*, dalam Surya Tjandra dan Jafar Suryomenggolo (Penyunting), 2006, *Makin Terang Bagi Kami : Belajar Hukum Perburuhan*, Jakarta : Trade Union Right Center (TURC), hlm.25.

Sisi lainnya, karena lapangan kerja sedikit kemungkinan yang muncul adalah buruh menerima perjanjian yang kualitas dan kuantitasnya di bawah undang-undang, menerima upah atau pesangon sesuai kehendak pengusaha. Jika masalah ini dibiarkan berlangsung terus, maka negara kita kembali lagi ke jaman perbudakan,<sup>6</sup> (*modern slavery*), sehingga pekerja/buruh akan semakin termarginalkan, oleh karena itu perlu dilindungi oleh hukum.

Pemerintah Indonesia telah mewujudkan perlindungan hukum di bidang ketenagakerjaan dalam rangka memberikan perlindungan terhadap pekerja melalui suatu undang-undang, yaitu Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UUK) beserta peraturan pelaksanaannya, Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut UU PPHI) dan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (selanjutnya disebut UU SP/SB).

UUK mengatur tentang hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha atau pemberi kerja dengan buruh/pekerja, atau penerima kerja.<sup>7</sup> Untuk mengikat hubungan kerja antara pengusaha atau pemberi kerja dengan buruh/pekerja, atau penerima kerja, maka diperlukan sebuah perjanjian kerja sebagai dasar pengikat hubungan kerja tersebut. Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 14 UUK, Perjanjian kerja dapat diartikan sebagai perjanjian yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja.<sup>8</sup> UUK menetapkan 2 (dua) jenis pekerjaan berdasarkan waktu, yakni Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (yang selanjutnya disebut PKWTT) dan PKWT atau perjanjian kontrak.

---

<sup>6</sup> Sardo Manullang, 2009, *Jalan Panjang Menuju Keadilan Buruh*, dalam *Hakim Ad Hoc Menggugat (Catatan Kritis Pengadilan Hubungan Industrial)*, Editor Surya Tjandra, Jakarta : Trade Union Right Centre (TURC), hlm.25.

<sup>7</sup> Asri Wijayanti, 2015, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta : Sinar Grafika, hlm. 5.

<sup>8</sup>*Ibid.*

Pasal 56 ayat (2) UUK mengatur bahwa PKWT didasarkan atas adanya jangka waktu atau selesainya satu pekerjaan tertentu.<sup>9</sup> Selain itu PKWT menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.100/MEN/IV/2004 tentang Pelaksanaan PKWT dapat diartikan sebagai perjanjian kerja untuk mengadakan suatu hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha/pemberi kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.<sup>10</sup> PKWT biasa disebut dengan perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Statusnya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak.<sup>11</sup>

Pengusaha atau pemberi kerja dalam mengadakan hubungan kerja dengan pekerja/buruh akan lebih memilih untuk mempekerjakan pekerja/buruh dengan status kontrak kerja daripada pekerja tetap. Hubungan kerja yang didasarkan pada sistem kontrak kerja lebih efisien dibandingkan dengan menggunakan pekerja tetap, hal ini dikarenakan apabila menggunakan pekerja tetap maka pengusaha atau majikan harus memperhatikan berbagai hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Misalnya beberapa ketentuan peraturan yang mengatur mengenai kesejahteraan pekerja/buruh dan jika kemudian hari ternyata pekerja/buruh malas, pengusaha tidak mudah untuk memutuskan hubungan kerja secara sepihak serta pengusaha harus membayar pesangon dan kompensasi lainnya.

Hubungan kerja yang didasarkan pada perjanjian kerja lebih efisien, karena pengusaha/pemberi kerja dapat dengan sehendak hati membuat dan menetapkan syarat- syarat kerja yang disepakati juga oleh pekerja/buruh. Misalnya, disepakati hubungan kerja akan berlangsung selama 1 tahun dengan upah tertentu untuk jenis pekerjaan yang diberikan oleh pengusaha atau pemberi kerja. Di dalam suatu perjanjian kerja juga dapat ditetapkan hal-hal yang berkaitan dengan upah, jaminan sosial dan hari istirahat.<sup>12</sup>

---

<sup>9</sup> Pasal 56 ayat (2) UU No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

<sup>10</sup> Sulfiandi, 2012, <http://buruhindo.blogspot.com/2012/04/perjanjian-kerja-waktu-tertentu.html>, diakses pada tanggal 23 Februari 2019 pukul 13.00 wib.

<sup>11</sup> Irsan Koesparmono dan Armansyah, *Op. cit.* hlm.73 .

<sup>12</sup> Asri Wijyanti, *Op.cit.*,hlm. 48.

Suatu perjanjian kerja pada hakikatnya akan batal demi hukum, dianggap tidak pernah ada, dan tidak mempunyai akibat hukum apapun apabila isi dari perjanjian kerja tersebut bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Namun pada kenyataannya pekerja/buruh yang diikat dengan PKWT tidak akan ribut atau tidak memperlmasalahkan perjanjian kerjanya di pengadilan, jika isi dari perjanjian kerja itu bertentangan dengan hukum. Hal ini dikarenakan pekerja/buruh tersebut membutuhkan pekerjaan, dan menyadari mencari pekerjaan pada zaman ini sangat susah. Sehingga apabila mereka bekerja dengan sistem di atas yang jelas-jelas merugikan pekerja/buruh, mereka pun tidak memperlmasalahkannya dan sebaliknya mereka pun bersyukur atas pekerjaan tersebut.<sup>13</sup> Hal ini menyebabkan perusahaan kemungkinan dapat membuat perjanjian kerja yang tidak sesuai dengan aturan yang berlaku dan perjanjian kerja yang mengakibatkan kerugian bagi pekerja/buruh.

Berdasarkan uraian di atas menarik perhatian penulis untuk melakukan penelitian implementasi atau pelaksanaan PKWT di dalam praktek hubungan kerja, khususnya tentang perlindungan hukum pekerja yang terikat PKWT. Salah satu perusahaan yang mempekerjakan pekerjaannya dengan PKWT adalah PT. Mahkota Andalan Sawit yang beralamat di Jalan Royal Nomor 88 C Komplek Perumahan Cemara Asri, Deli Serdang, Sumatera Utara. Berkenaan dengan itu, maka penulis menetapkan penelitian Tugas Akhir ini dengan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam PKWT (Studi Kasus di PT. Mahkota Andalan Sawit) ”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Permasalahan dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana implementasi ketentuan Hukum Ketenagakerjaan dalam PKWT di PT. Mahkota Andalan Sawit?
- b. Apakah perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja di PT. Mahkota Andalan Sawit dalam PKWT sudah sesuai dengan UUK?

---

<sup>13</sup>*Ibid.*

### 1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menggambarkan tentang implementasi ketentuan Hukum Ketenagakerjaan dalam PKWT di PT. Mahkota Andalan Sawit.
- b. Untuk mengetahui dan menggambarkan tentang kesesuaian perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja di PT. Mahkota Andalan Sawit dalam PKWT dengan ketentuan UUK.

### 1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu hukum, khususnya dalam bidang hukum ketenagakerjaan yang terkait dengan PKWT.
- b. Secara praktis:
  - 1) Bagi Pekerja/Buruh : dapat memberikan informasi pengetahuan kepada pekerja/buruh untuk mengetahui hak-hak dan kewajibannya sebagai pekerja/buruh yang diikat dengan PKWT.
  - 2) Bagi Masyarakat : dapat memberikan informasi pengetahuan bagi masyarakat luas akan hak pekerja/buruh yang terikat dengan PKWT untuk mendapat perlindungan hukum.
  - 3) Bagi Pengusaha atau Pemberi Kerja: dapat dijadikan bahan bagi pengusaha atau pemberi kerja untuk melaksanakan kewajibannya kepada pekerjanya khususnya yang terikat dengan PKWT sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undang yang berlaku di Indonesia.
  - 4) Bagi Pemerintah : dapat dijadikan bahan bagi pemerintah untuk dapat meningkatkan perlindungan bagi pekerja/buruh khususnya pekerj/buruh kontrak yang diikat dengan PKWT.

### **1.5. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan penelitian Tugas Akhir ini nantinya akan dibagi dalam 5 bab, yaitu sebagai berikut :

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

#### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini berisi perlindungan pekerja/buruh dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, perjanjian kerja, hubungan kerja, dan PKWT.

#### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang jenis dan sifat penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, pendekatan penelitian dan analisis data.

#### **BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini akan berisi mengenai Profil perusahaan PT. Mahkota Andalan Sawit, Implementasi Ketentuan Hukum Ketenagakerjaan Dalam PKWT di PT. Mahkota Andalan Sawit, dan Perlindungan Hak-Hak Pekerja Kontrak di PT. Mahkota Andalan Sawit.

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi kesimpulan hasil penelitian penulis dan saran dari penulis.