

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam pelaksanaan pembangunan nasional, karena kualitas dan peran sumber daya manusia secara besar yang akan menentukan arah serta tujuan dan keberhasilan dari pembangunan nasional. Sebagaimana yang diamanatkan dalam Pembukaan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 alinea keempat menetapkan tujuan Negara Republik Indonesia yakni, “melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial”. Dari ketentuan ini setidaknya ada empat tujuan bernegara, yakni :

- (1) *protection function*, negara melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia;
- (2) *welfare function*, negara wajib mewujudkan kesejahteraan umum bagi seluruh rakyat;
- (3) *educational function*, negara memiliki kewajiban mencerdaskan kehidupan bangsa;
- (4) *peacefulness function*, negara wajib menciptakan perdamaian dalam kehidupan bernegara dan bermasyarakat, baik ke dalam maupun keluar. Sehubungan dengan tujuan bernegara bangsa Indonesia, sebagaimana tercantum pada Pembukaan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945, para pakar menyebutkan bahwa tujuan negara seperti itu mencerminkan tipe negara hukum kesejahteraan (*Welfare State*)¹.

Indonesia adalah negara yang mempunyai jumlah penduduk yang sangat besar, dengan kata lain Indonesia mempunyai jumlah sumber daya manusia/ tenaga kerja yang sangat banyak, sehingga merupakan suatu kekuatan yang besar untuk melakukan pembangunan. Akan tetapi banyaknya sumber daya manusia/

¹ Lalu Husni, 2010, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, Hlm. 13.

tenaga kerja yang ada harus juga diimbangi dengan banyaknya lapangan usaha atau tempat bekerja, apabila tenaga kerja lebih banyak dari lapangan kerja, maka akan timbul pengangguran dan ketidaksejahteraan bagi warga negara yang justru akan berdampak buruk dan memberatkan bagi perekonomian negara.

Pekerjaan merupakan kebutuhan asasi warga negara sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Sebagaimana juga diatur dalam Pasal 28D ayat (2) yang menyatakan bahwa “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Berangkat dari landasan hukum diatas, jelaslah bahwa salah satu kewajiban konstitusional dari Negara/ Pemerintah adalah menyediakan lapangan pekerjaan bagi warga negaranya, karena bekerja merupakan hak asasi warga negara dalam rangka mempertahankan eksistensi kehidupannya, demi tercapainya kesejahteraan bagi warga negaranya yang telah dijamin sendiri oleh Negara sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 28I ayat (4) UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa “perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab Negara, terutama Pemerintah”. Berdasarkan ketentuan Pasal 27 UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yaitu “setiap warga negara bersamaan kedudukannya dalam hukum dan pemerintahan”. Ketentuan ini dijabarkan lebih lanjut dalam Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 5, yaitu “setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Pasal 6, yaitu “setiap

pekerja/ buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”. Pada hakikatnya, kedudukan buruh secara yuridis berdasarkan ketentuan Pasal 27 UUD 1945 adalah sama dengan majikan. Kenyataannya, secara sosial ekonomis kedudukan antara buruh dengan majikan adalah tidak sama (terutama yang *unskilllabour*)².

Pada awalnya hubungan antara buruh dan majikan ini diserahkan kepada para pihak (buruh-majikan), disebabkan hubungan perburuhan ini merupakan masalah keperdataan. Dimana lebih lanjut diatur dalam KUHPerdata pada buku III, Bab 7A dalam Pasal 1601-1603. Ketentuan tersebut lebih bersifat liberal dan tidak sejalan dengan falsafah Negara Belanda, sehingga tidak sesuai dengan kepribadian bangsa Indonesia³. Dikarenakan produk hukum KUHPerdata merupakan turunan hukum Negara Belanda, yang berlandaskan asas *konkoordasi* dalam Pasal I aturan peralihan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yakni “Segala peraturan perundang-undangan yang ada masih tetap berlaku selama belum diadakan yang baru menurut Undang-Undang Dasar “ .

Jika hubungan antara buruh dan majikan ini tetap diserahkan kepada para pihak, maka akan sulit tercapai keadilan sosial bagi buruh yang dalam posisi yang lemah sedangkan majikan berada dalam posisi yang kuat, sebab pihak yang kuat akan selalu ingin menguasai pihak yang lemah (*homo homini lopus*). Majikan dalam posisi yang kuat akan selalu menekan pihak yang lemah yakni buruh/pekerja⁴. Atas dasar itulah campur tangan pemerintah selaku penguasa sangat diperlukan dalam sistem negara hukum kesejaterahan demi terjaminnya kesejaterahan bagi warga negara terkait ketenagakerjaan.

²Asri Wijayanti, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, Hlm. 9.

³Lalu Husni, *Op. cit.*, Hlm. 21.

⁴*Ibid.*, Hlm. 22.

Pada Tahun 1998 setelah krisis moneter, Pemerintah mulai melakukan reformasi dalam segala bidang, termasuk bidang hukum ketenagakerjaan. Reformasi mengandung makna/ pengertian untuk memperbaiki kekurangan sebelumnya kemudian dijalankan ke arah perbaikan menuju ke tingkat kesempurnaan.

Reformasi dalam bidang hukum ketenagakerjaan dilakukan dengan tujuan untuk memperbaiki peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang tidak selaras dengan perkembangan ketenagakerjaan dan meningkatkan mutu tenaga kerja serta kesejahteraan tenaga kerja. Reformasi di bidang hukum ketenagakerjaan diawali dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh. Kemudian diikuti dengan keluarnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta keluarnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Dewasa ini, iklim persaingan usaha makin ketat yang menyebabkan perusahaan melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*). Salah satu cara yang dibuat adalah dengan melakukan kontrak kerja atau biasa disebut dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dimana dengan sistem ini perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai Sumber Daya Manusia (SDM) yang bekerja diperusahaan bersangkutan.

Menurut Pasal 56 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikenal dua bentuk perjanjian kerja berdasarkan waktu yakni, pekerja kontrak yang dikenal dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan pekerja tetap yang dikenal dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

(PKWTT). Pekerja kontrak atau perjanjian kontrak diartikan secara hukum pekerja dengan status bukan pekerja tetap atau pekerja yang hanya untuk jangka waktu tertentu berdasarkan kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha.

Dengan menerapkan sistem PKWT tersebut, biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk suatu pekerjaan menjadi lebih kecil, karena perusahaan tidak harus memiliki pekerja PKWTT. Sebagaimana diketahui apabila perusahaan memiliki pekerja PKWTT, maka perusahaan mesti memberikan berbagai hak pekerja diantaranya tunjangan untuk kesejahteraan para pekerja, seperti tunjangan pemeliharaan kesehatan, tunjangan pemutusan hubungan kerja (PHK), tunjangan penghargaan kerja dan sebagainya. Akan tetapi dengan mempekerjakan tenaga kerja dengan sistem PKWT, maka biaya tersebut dapat ditekan.

Berdasarkan data yang dipublikasikan oleh Badan Pusat Statistik pada bulan Februari 2015 menyebutkan bahwa dari total jumlah keseluruhan 984.455 pekerja yang berada di Provinsi Sumatera Barat, ada sebanyak 534.984 pekerja memperoleh upah di bawah Rp. 1.500.000,-/ bulan⁵. Sementara itu Upah Minimum Provinsi Sumatera Barat pada saat itu adalah senilai Rp. 1.615.000,-/ bulan. Hal ini berarti bahwa 54,3 % (persen) pekerja di Sumatera Barat bekerja dengan memperoleh upah dibawah Upah Minimum Provinsi. Sedangkan dalam ketentuannya telah dinyatakan secara tegas bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam di Kota Padang yang menjadi objek kajiannya adalah

⁵Website Resmi Badan Pusat Statistik, *Keadaan Pekerja di Indonesia Februari 2015*, <http://www.bps.go.id/publikasi/view/id/1020>, dikunjungi 18 Januari 2016 jam 20.00 wib.

pada PT. Grafika Jaya Sumbar yang bergerak dalam bidang percetakan yang merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), dengan judul :
“PERLINDUNGAN UPAH PEKERJA DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU PADA PT. GRAFIKA JAYA SUMBAR DI KOTA PADANG”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang seperti yang diuraikan diatas, dan agar penelitian ini terarah dikemukakan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana perlindungan upah pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu pada PT. Grafika Jaya Sumbar di Kota Padang?
2. Kendala apa sajakah yang dihadapi oleh PT. Grafika Jaya Sumbar dalam penerapan perlindungan upah bagi pekerja PKWT ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas maka tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui perlindungan upah pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu pada PT. Grafika Jaya Sumbar di Kota Padang.
2. Untuk mengetahui kendala yang dihadapi oleh PT. Grafika Jaya Sumbar dalam penerapan perlindungan upah bagi pekerja PKWT.

D. Manfaat Penelitian

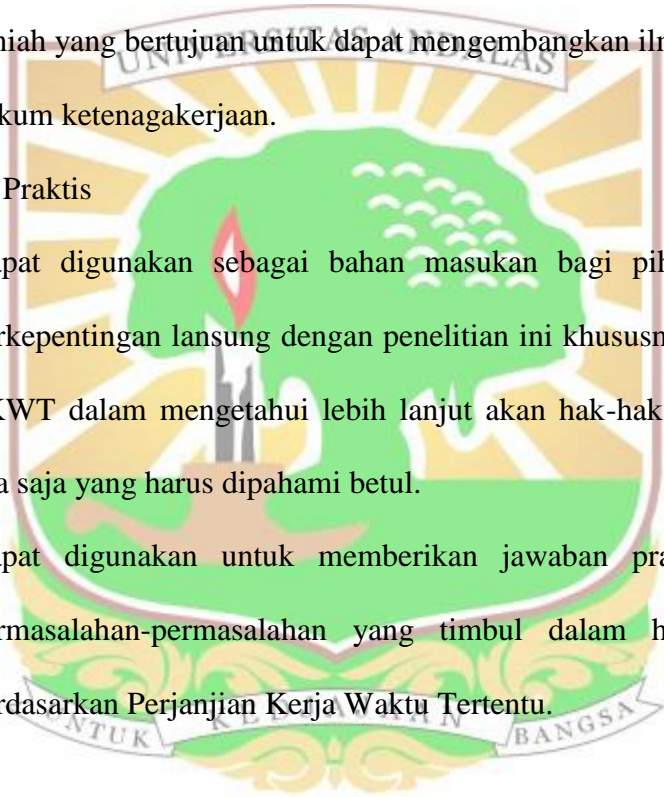
Adapun manfaat penelitian yang dilakukan dapat berupa :

1. Manfaat Teoritis

- a. Sebagai sumbangan pemikiran bagi pengembangan bidang ilmu hukum pada umumnya dan pada bidang hukum administrasi negara khususnya yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan.
- b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan referensi karya ilmiah yang bertujuan untuk dapat mengembangkan ilmu pengetahuan hukum ketenagakerjaan.

2. Manfaat Praktis

- a. Dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi pihak-pihak yang berkepentingan langsung dengan penelitian ini khususnya bagi pekerja PKWT dalam mengetahui lebih lanjut akan hak-hak dan kewajiban apa saja yang harus dipahami betul.
- b. Dapat digunakan untuk memberikan jawaban praktis mengenai permasalahan-permasalahan yang timbul dalam hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.



E. Metode Penelitian

Adapun metode yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pendekatan Masalah

Pendekatan masalah yang digunakan adalah pendekatan yuridis sosiologis (*socio-legal approach*), dimana penulis menekankan pada aspek hukum dengan pokok permasalahan yang akan dibahas dan dikaitkan dengan kenyataan pada objek penelitian dengan menggunakan proses wawancara langsung kepada pihak yang bersangkutan, yakni : Pimpinan pada PT. Grafika Jaya Sumbar yakni, Bapak Dasril, S.Pd., M.M. selaku Direktur Utama PT. Grafika Jaya Sumbar , dan karyawan PKWT di PT. Grafika Jaya Sumbar yang diwakilkan oleh Winda Novita selaku Pekerja PKWT pada bagian Binder, serta Pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang yakni Ibuk Dra. Budyarnis selaku Kasi Pengawasan. Dalam penelitian hukum sosiologis akan mengadakan pengukuran terhadap peraturan perundang-undangan tertentu mengenai efektifitasnya dalam menyikapi terhadap peristiwa hukum yang terjadi dalam masyarakat⁶.

2. Sifat Penelitian

Adapun sifat penelitian yang akan penulis gunakan adalah sifat penulisan deskriptif yaitu penelitian yang bertujuan menggambarkan keadaan yang objektif, dalam hal ini berkaitan dengan Perlindungan Upah Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada PT. Grafika Jaya Sumbar di Kota Padang . Penelitian ini pada umumnya bertujuan untuk

⁶Bambang Waluyo, 2008, *Penelitian Hukum dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta, Hlm. 53.

mendeskripsikan secara sistematis, faktual dan kondisi yang terjadi di lapangan, mengenai sifat, karakteristik-karakteristik atau faktor-faktor tertentu⁷.

3. Sumber Dan Jenis Data

a. Data Primer

Data yang berupa hasil yang diperoleh pada objek penelitian melalui wawancara dengan pihak yang bersangkutan dan dengan narasumber yang mengerti tentang permasalahan yang akan penulis susun.

b. Data Sekunder

Data sekunder didapatkan melalui penelitian kepustakaan terhadap sumber data sekunder, berupa :

1. Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat yang terdiri dari peraturan perundang-undangan yang terkait dengan penelitian ini :
 - a. Undang-Undang Dasar 1945.
 - b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
 - c. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.
 - d. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/ Buruh di Perusahaan
 - f. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100/MEN/IV/2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
 - g. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 102/MEN/IV/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur

⁷Bambang Sunggono, 1996, *Metode Penelitian Hukum*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, Hlm. 35.

- h. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 150/MEN/IV/1999 tentang Jamsostek Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan, dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder yang dapat menunjang bahan hukum primer dan dapat membantu penulis dalam menganalisa dan memahami bahan hukum primer seperti literatur atau hasil penulisan yang berupa hasil penelitian, peraturan perundang-undangan, buku-buku, makalah, artikel dan lain-lain. Adapun Bahan Hukum Sekunder adalah Surat Keputusan Gubernur Sumatera Barat Nomor 562-777-2015 tentang Upah Minimum Provinsi Sumatera Barat;

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data yang dilakukan adalah sebagai berikut :

a. Studi Dokumen

Yaitu penelitian dengan cara mempelajari bahan-bahan hukum kepustakaan yang ada, terutama yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, serta mempelajari peraturan perundang-undangan yang ada kaitannya dengan materi atau objek penelitian.

b. Wawancara

Cara memperoleh data yang dilakukan melalui tanya jawab penulis dengan responden diantaranya dengan Pimpinan pada PT. Grafika Jaya Sumbar yakni, Bapak Dasril, S.Pd. selaku Direktur Utama PT. Grafika Jaya Sumbar, karyawan PKWT di PT. Grafika Jaya Sumbar yakni Winda Novita selaku Pekerja PKWT pada bagian Binder, dan Pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang yakni Ibuk Dra. Budyarnis

selaku Kasi Pengawasan serta pihak-pihak terkait lainnya dengan teknik wawancara semi terstruktur.

5. Teknik dan Pengolahan Data dan Analisis Data

a. Teknik Pengolahan Data

Setelah mengumpulkan bahan hukum yang diperlukan dan berbagai data yang diperoleh dari penelitian kemudian dilakukan pengolahan data dengan melakukan proses *editing*, yaitu proses pengeditan terhadap data ataupun bahan yang diperoleh sehingga menghasilkan penulisan data yang lebih sederhana dan mudah dipahami.

b. Analisis Data

Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif yang merupakan penyusunan terhadap data yang telah diolah untuk mendapat suatu kesimpulan. Dalam penulisan ini, setelah data terkumpul kemudian dilakukan analisis terhadap data-data yang terkumpul berdasarkan pada peraturan perundang-undangan, pandangan pakar, dan termasuk pengalaman dalam penelitian di lapangan.

