

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada hakikatnya semua manusia selalu berusaha untuk mendapatkan penghidupan yang layak untuk dapat bertahan hidup dan hal tersebut telah menjadi hak asasi bagi setiap manusia. Untuk dapat mewujudkan kehidupan yang layak dan sejahtera, setiap orang haruslah senantiasa bekerja dan berusaha guna meningkatkan taraf hidupnya. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Zainal Asikin yang mengatakan bahwa orang atau pekerja dalam kehidupannya tentu menginginkan kesejahteraan dan memiliki kebutuhan yang beraneka ragam, untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut pekerja dituntut untuk bekerja.¹

Bekerja adalah suatu usaha yang dilakukan oleh seseorang untuk mendapatkan penghasilan agar bisa memenuhi semua kebutuhan hidupnya. Dalam hal untuk mendapatkan penghasilan tersebut, seseorang pasti akan memerlukan orang lain untuk saling bantu membantu dan saling tukar bantu dalam memberikan segala apa yang dimiliki dan menerima segala apa yang masih diperlukan dari orang lain. Seseorang yang kurang memiliki pendapatan atau penghasilan inilah yang memerlukan pekerjaan yang dapat memberikan penghasilan kepadanya.² Dengan bekerja kita juga akan mendapatkan harkat dan martabat yang baik serta penghidupan yang layak.

Unsur tenaga kerja memang memegang peranan yang sangat penting dalam pembangunan. Jumlah penduduk yang sangat besar, apabila dapat dibina dan dikerahkan sebagai tenaga kerja yang efektif merupakan modal pembangunan yang sangat besar dan sangat menguntungkan bagi usaha-usaha pembangunan di segala bidang.³

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 (selanjutnya disingkat UUD) telah menjamin mengenai hak untuk mendapatkan pekerjaan bagi setiap warga

¹ Zainal Asikin dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Cet. 8, Jakarta, 2010, hlm 1.

² A. Ridwan Halim, *Sari Hukum Perburuhan*, Jakarta : PT. Pradnya Paramita, 1987 , hlm. 3.

³ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 1995, hlm. 19.

Negara dalam beberapa pasal baik secara eksplisit ataupun secara implisit, yaitu diantaranya :

1. Pasal 27 ayat (2) yang berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.
2. Pasal 28 A yang berbunyi “Setiap orang berhak untuk hidup serta berhak mempertahankan hidup dan kehidupannya”.
3. Pasal 28D ayat (2) yang berbunyi “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.
4. Pasal 28E ayat (1) yang berbunyi “Setiap orang bebas memeluk agama dan beribadat menurut agamanya, memilih pendidikan dan pengajaran, memilih pekerjaan, memilih kewarganegaraan, memilih tempat tinggal di wilayah Negara dan meninggalkannya, serta berhak kembali”.

Selanjutnya sebagai penjabaran dari Pasal 28D ayat (2) UUD, Negara mengeluarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disingkat Undang-Undang Ketenagakerjaan) yang mengatur segala hal mengenai hubungan kerja serta hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha/perusahaan yakni pihak pemberi kerja. Undang-Undang Ketenagakerjaan menjadi pedoman utama bagi Pengusaha atau Perusahaan dan pekerja dalam melaksanakan hubungan kerja.

Hubungan kerja merupakan hubungan saling ketergantungan antara perusahaan dan pekerja, karena perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya sangat tergantung dan membutuhkan pekerja agar usahanya dapat berjalan dengan baik dan mendatangkan keuntungan. Sedangkan pada sisi lain, lapangan kerja yang dibutuhkan pekerja sebagai mata pencarian, salah satunya disediakan oleh perusahaan.

Hubungan kerja secara umum dapat diartikan sebagai hubungan antara orang yang melakukan pekerjaan dengan orang yang memberi pekerjaan. Pekerjaan dapat dilakukan oleh setiap orang apakah dia sebagai buruh, karyawan, pegawai negeri dan orang yang melakukan pekerjaan untuk diri sendiri. Menurut Khairani hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dan pemberi kerja dalam hubungan perdata, yang mempunyai ciri khas hubungan yang sub-ordinat, tidak termasuk dalam hal ini hubungan kerja yang dilakukan oleh Pegawai Negeri dalam Dinas Publik.⁴

Saat ini, dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan antara istilah hubungan kerja dan hubungan industrial adalah “suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945” (Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).⁵

Jadi, dalam hubungan industrial ada tiga pihak yang terkait, yaitu pengusaha, pekerja/buruh, dan juga pemerintah. Sementara itu, hubungan kerja pada dasarnya adalah hubungan antara kedua belah pihak, yaitu pengusaha dengan pekerja, melalui suatu perjanjian yang mana pihak kesatu (pekerja), mengikatkan diri dengan pihak lain (Pengusaha) untuk bekerja dengan mendapatkan upah, serta pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah.⁶

Secara yuridis, Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan merumuskan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang memiliki unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

⁴ Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2016, hlm. 61.

⁵ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja : Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta : Rajawali Pers, 2008, hlm. 52.

⁶ *Ibid.*

Hubungan kerja dapat terbentuk karena akibat adanya kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja. Kesepakatan tersebut tercapai setelah kedua belah pihak berbicara/bernegosiasi mengenai kesepakatan yang dibuat dan berdasarkan atas kemauan kedua belah pihak. Kesepakatan tersebut kemudian menimbulkan hak dan kewajiban antara kedua belah pihak yang membuatnya. Kesepakatan merupakan awal dari terciptanya perjanjian kerja yang akhirnya melahirkan suatu hubungan kerja.⁷

Dalam hukum perburuhan ada beberapa bentuk hubungan kerja, yaitu :⁸

- a. Hubungan kerja sector formal, yaitu hubungan kerja yang terjalin antara pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja baik itu waktu tertentu maupun waktu tidak tertentu dan mengandung unsur kepercayaan, upah, dan perintah.
- b. Hubungan kerja informal, yaitu hubungan kerja yang terjadi antara pekerja dan orang perorangan atau beberapa orang yang melakukan usaha bersama yang tidak berbadan hukum atas dasar saling percaya dan sepakat dengan menerima upah dan atau imbalan atau bagi hasil.

Namun secara yuridis hanya ada Hubungan Kerja secara formal, sebagaimana diatur dalam Pasal 51 Undang-Undang Ketenagakerjaan, adalah didasari atas suatu perjanjian kerja antara majikan dan buruh, baik itu perjanjian kerja yang dibuat secara lisan maupun perjanjian kerja secara tertulis. Perjanjian kerja dibuat berlandaskan kepada prinsip-prinsip sebagaimana diatur dalam Pasal 52 Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Pasal 1320 KUHPerdara, jika diimplementasikan berisi empat hal, sebagai berikut :⁹

- a. Kemauan bebas dari para pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak;
- c. Adanya suatu pekerjaan yang diperjanjikan;

⁷ Suwanto, *Hubungan Industrial Dalam Praktek*, Cet I, Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia (AHII), Jakarta, hlm. 42.

⁸ Khairani, *Op.Cit*, hlm. 62.

⁹ *Ibid*.

d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat 14 memberikan penjelasan yakni “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang menurut syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”.¹⁰

Hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja ditandai dengan adanya perikatan atau perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Dalam perjanjian kerja memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban antara perusahaan dan pekerja. Menurut Pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, Perjanjian kerja dibagi atas 2 (dua) jenis yakni Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)¹¹. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) memiliki perbedaan dari segi bentuk serta hak dan kewajiban bagi para pihak yang mengadakan perjanjian kerja tersebut. Berdasarkan jenis perjanjian kerja tersebut, pekerja diklasifikasikan menurut jenis perjanjian kerja yang disepakatinya dengan perusahaan untuk melakukan hubungan kerja.

Berdasarkan Pasal 1 angka 1 KEP. 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu untuk pekerjaan tertentu. Pekerjaan tertentu yang mempunyai jangka waktu tertentu sangat berpengaruh terhadap perlindungan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) itu sendiri karena Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) mempunyai waktu kerja tertentu. Pentingnya perlindungan terhadap buruh atau pekerja ditandai dengan terpenuhinya seluruh hak-hak pekerja itu dengan baik.

¹⁰ Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm. 54.

¹¹ Sentosa Sembiring, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, CV. Nuansa Aulia, Bandung, 2005, hlm.38.

Kebijakan pembangunan hukum memang mempunyai peranan yang sangat penting dalam menjamin dan melindungi kehidupan masyarakat yang adil, makmur, dan sejahtera. Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan diatur pada Pasal 56 sampai dengan Pasal 59, yang secara umum dapat disebutkan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak ada masa percobaan, hanya berlaku untuk pekerjaan yang jenis dan sifatnya selesai dalam waktu tertentu, pekerjaan yang sekali selesai atau bersifat sementara; atau pekerja yang berhubungan dengan produk atau kegiatan baru dan produk dalam masa percobaan. Pasal 59 menyebutkan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanya dapat dibuat untuk pekerjaan sebagaimana berikut :

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
2. Pekerja yang dapat diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
3. Pekerjaan yang bersifat musiman;
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam masa percobaan.

Pada PT. Dayatama Polanusa Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah Pekerja yang bekerja untuk pekerjaan jasa penunjang, jasa transportasi, jasa cleaning, dan catering untuk Perusahaan Pemberi Kerja. Sementara dilihat dari ketentuan Penjelasan Pasal 66 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagai Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, pekerjaan yang boleh diserahkan ke perusahaan lain yakni transportasi, catering, jasa keamanan bukanlah termasuk kategori ketentuan Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan, dengan kata lain pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan yang terus

menerus sifatnya sehingga tidak selayaknya dibuat dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).¹²

PT. Dayatama Polanusa adalah Perusahaan yang bergerak dibidang jasa-jasa umum dan kontruksi dilingkungan migas dan non migas. Pada kegiatan pengadaan barang/jasa di KSO PT. Pertamina EP Samudera Energy BWPMeruap Sarolangun, BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu, dan PT. Medco E&P Indonesia (Perusahaan Pemberi Kerja), PT. Dayatama Polanusa mempunyai pekerjaan meliputi Pekerja Pengoperasian dan Pemeliharaan Peralatan, Jasa Tenaga Kerja Penunjang, dan Penyewaan Unit Kendaraan Ringan Penumpang Beserta Pengemudi.

Pekerja PT. Dayatama Polanusa pada kegiatan pengadaan jasa di lingkungan migas adalah Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang sudah-sudah atau Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dari Perusahaan Penyedia Jasa/Penerima Pekerjaan yang telah lalu. Penerimaan pekerja oleh PT. Dayatama Polanusa yang akan dipekerjakan di KSO PT. Pertamina EP Samudera Energy BWPMeruap Sarolangun, BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu, dan PT. Medco E&P Indonesia (Perusahaan Pemberi Kerja) dilakukan secara bertahap sesuai dengan kebutuhan dan jumlah pekerja yang harus dipenuhi sesuai dengan isi kontrak kerjasama antara PT. Dayatama Polanusa dengan Perusahaan Pemberi Kerja tersebut.¹³

Jika dicermati ketentuan Pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur *outsourcing* dapat dikategorikan dalam 2 jenis yakni *outsourcing* pekerjaan/perjanjian pemborongan pekerjaan dan *outsourcing* pekerja/perjanjian penyediaan jasa pekerja. Perjanjian pemborongan pekerjaan merupakan *outsourcing* dimana perusahaan yang satu yaitu Perusahaan Pemberi Pekerja (*main Contractor*)

¹² Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Alih Daya (Outsourcing) Ditinjau Dari Pengaturan Dan Konsep Hubungan Kerja Antara Pekerja Dengan Pemberi Kerja Dalam Hukum Ketenagakerjaan*, Universitas Andalas, Padang, 2015, hlm. 17-18.

¹³ Hasil Wawancara Dengan Syarifuddin, HRD PT. Dayatama Polanusa di Pekanbaru, pada tanggal 12 Agustus 2019.

menyerahkan/memborongkan pekerjaan kepada Perusahaan lainnya yaitu Perusahaan Penerima Pekerjaan (*sub Contractor*), selanjutnya untuk melaksanakan pekerjaan tersebut Perusahaan Penerima Pekerjaan mempekerjakan buruh/pekerja dengan manajemen sendiri oleh Perusahaan Penerima Pekerjaan, pekerja bekerja untuk perusahaan yang menerima pemborongan pekerjaan dengan kata lain ada hubungan kerja.¹⁴ Sementara pada jenis outsourcing kedua yakni Perusahaan Jasa Pekerja menyerahkan pekerja kepada Perusahaan lain yaitu Perusahaan Pemberi Pekerjaan (perusahaan pengguna) yang kemudian mempekerjakan pekerja tersebut di perusahaan di bawah pimpinan atau pengawasannya.¹⁵

Hal yang menimbulkan suatu permasalahan yaitu terdapat pelanggaran dalam penerapan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Dayatama Polanusa. Dimana terdapat penyimpangan terhadap pelaksanaan aturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yang mana Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dilaksanakan tidak sesuai atau bahkan tidak merujuk pada aturan tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, contohnya perbaharuan kontrak kerja/perjanjian kerja tidak mempunyai masa tenggang waktu selama 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perjanjian kerja dan perjanjian kerja yang dilakukan lebih dari 3 (tiga) tahun.¹⁶

Selain pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tidak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilaksanakan juga merugikan pekerja. Sebagai contoh di KSO PT. Pertamina EP Samudera Energy BWPMeruap Sarolangun, BOB PT. Bumi Siak Pusako –

¹⁴ Aloysius Uwiyono, *Ketidakpastian Hukum Pengaturan Outsourcing dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Jurnal Legislasi Indonesia, Vol. 8 No. 3 – September 2011, Direktorat Jendral Peraturan Perundang-undangan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia RI, Jakarta, hlm. 392.

¹⁵ *Ibid*, hlm. 393.

¹⁶ Wawancara dengan Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di BOB PT. BSP – Pertamina Hulu, pada tanggal 24 Agustus 2019.

Pertamina Hulu, dan PT. Medco E&P Indonesia yang mempekerjakan pekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) untuk melakukan pekerjaan bersifat tetap/permanen di perusahaannya.¹⁷

Dari beberapa uraian di atas menggambarkan bahwa peraturan *outsourcing* bermasalah baik dari sisi hukum maupun dari sisi penerapannya ini terlihat dalam beberapa hal yaitu belum adanya kejelasan pekerjaan pokok dan penunjang pada sektor dan sub sektor usaha, adanya kontrak yang berulang-ulang pada pekerjaan yang sama, tidak adanya kepastian kelanjutan pekerjaan karena hubungan kerja berdasarkan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), perbedaan hak pekerja tetap dan pekerja *outsourcing* pada pekerjaan yang sama.¹⁸ Hal ini mempunyai konsekuensi terhadap upah yang akan diterima, selalu upah minimum yang hanya berupa upah pokok, tidak ada uang transport, tidak ada tunjangan dan tidak ada uang makan, dan tidak akan pernah upah meningkat serta tidak ada promosi jabatan.¹⁹

Dari keadaan tersebut di atas, pihak yang paling dirugikan adalah pekerja/buruh yang bekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut. Karena selain syarat kerja yang diberikan tidak sesuai ketentuan yang seharusnya dan sewajarnya, juga terdapat perbedaan pada perlindungan yang diberikan kepada pekerja yang dipekerjakan dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Namun perlindungan hukum terhadap keadaan ini juga menjadi sebuah dilematis, dan secara logika akan terfikir, mana yang lebih baik menyediakan lapangan pekerjaan untuk orang banyak dengan upah yang kecil dan syarat kerja serta ketentuan kerja yang tidak sesuai dan tidak wajar, atau menggaji sedikit pekerja dengan upah yang layak atau

¹⁷ Hasil Wawancara Dengan Syarifuddin, HRD PT. Dayatama Polanusa di Pekanbaru, pada tanggal 12 Agustus 2019.

¹⁸ Khairani, *Op.Cit*, hlm. 16-17.

¹⁹ *Ibid*, hlm. 19.

wajar tetapi hanya memberikan sedikit lapangan pekerjaan serta membuat banyak pengangguran. Pada dasarnya menyediakan lapangan pekerjaan dengan upah yang wajar/layak adalah suatu yang ideal. Hal tersebut juga menjadi alasan pengusaha/perusahaan untuk diterapkannya sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Perlindungan tenaga kerja sangat mendapat perhatian dalam hukum ketenagakerjaan sebagaimana telah diatur dalam beberapa pasal dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, diantaranya :²⁰

1. Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan yaitu memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja untuk mewujudkan kesejahteraan (Pasal 4 huruf c Undang-Undang Ketenagakerjaan);
2. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5 Undang-Undang Ketenagakerjaan);
3. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6 Undang-Undang Ketenagakerjaan);
4. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11 Undang-Undang Ketenagakerjaan);
5. Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya (Pasal 12 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan);
6. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan untuk memilih, mendapatkan, atau pindah tempat bekerja dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31 Undang-Undang Ketenagakerjaan);

²⁰ Ahmad Hunaeni Zulkarnaen dan Tanti Kirana Utami, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial*, Padjadjaran Jurnal Ilmu Hukum, Vol. 3/No. 2/2016, hlm. 12-13.

7. Setiap pekerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan);
8. Setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan);
9. Setiap pekerja serta keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 ayat (1); dan
10. Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh (Pasal 104 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan).

Dari penjelasan dan permasalahan di atas, disini penulis ingin mengetahui apakah sudah terpenuhinya semua perlindungan terhadap pekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) oleh PT. Dayatama Polanusa. Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk mengetahui pelaksanaan perlindungan dari Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan judul **“Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja Di PT. Dayatama Polanusa”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan diatas, maka rumusan masalah yang akan diangkat oleh penulis adalah :

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap Pekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Dayatama Polanusa?

2. Apa saja yang menjadi permasalahan dalam pemberian perlindungan hukum terhadap Pekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Dayatama Polanusa serta bagaimana penyelesaiannya?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan perlindungan pekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta aturan hukum lain yang mengatur tentang Ketenagakerjaan di PT. Dayatama Polanusa;
2. Untuk mengetahui apa yang menjadi permasalahan pada pemberian perlindungan hukum terhadap Pekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan mencari penyelesaian terhadap permasalahan tersebut.

D. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

1. Secara teoritis, manfaat penelitian ini untuk menambah pengetahuan mengenai pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan hubungan kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Undang-Undang Ketenagakerjaan) agar dapat memberikan pengembangan ilmu pengetahuan Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan. Pengetahuan baru yang dimaksud adalah mengenai perlindungan hukum terhadap Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang terdapat pada Undang-Undang Ketenagakerjaan dan bagaimana seharusnya untuk mendapatkan kepastian hukum dalam hubungan kerja yang terkait dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);

b. Manfaat Praktis

2. Secara praktis, manfaat penelitian ini dapat memberikan sumbang pikiran bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

E. Kerangka Teoritis

Teori-teori hukum yang digunakan untuk menjawab permasalahan yang muncul ini menggunakan beberapa teori yaitu Teori Perlindungan Hukum dan Teori Kepastian Hukum. Menurut pendapat Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, teori adalah suatu penjelasan yang berupaya untuk menyederhanakan pemahaman mengenai suatu fenomena atau teori juga merupakan simpulan dari rangkaian berbagai fenomena menjadi sebuah penjelasan yang sifatnya umum.²¹ Fungsi teori hukum dalam permasalahan ini digunakan untuk menjelaskan fakta dan peristiwa hukum yang terjadi. Untuk itu orang dapat meletakkan fungsi dan kegunaan teori dalam penelitian sebagai bahan untuk menganalisis pembahasan tentang peristiwa atau fakta hukum.

1. Teori Perlindungan Hukum

Perlindungan berasal dari kata lindung, yang bernaung, bersembunyi. Perlindungan berarti tempat berlindung, dalam *Black Law Dictionary* memberikan pengertian *protection* sebagaimana :

- a. Tindakan yang melindungi (*the act of protecting*);
- b. Proteksionisme (*protecsionism*);
- c. Menutupi (*converge*);
- d. Suatu dokumen yang diberikan oleh seorang notaris kepada pelaut atau yang melakukan perjalanan keluar negeri.²²

²¹ Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2010, hlm. 134.

²² Khairani, *Op.Cit*, hlm. 86.

Perlindungan hukum bagi pekerja pada dasarnya ditujukan untuk melindungi hak-haknya. Perlindungan terhadap hak pekerja bersumber pada Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, yaitu tiap-tiap warga negara mempunyai hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selain itu jaminan perlindungan atas pekerjaan, dituangkan pula dalam ketentuan Pasal 28D ayat (1), yaitu setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum. Pasal 28D ayat (2), yaitu setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Ketentuan tersebut, menunjukkan bahwa di Indonesia hak untuk bekerja telah memperoleh tempat yang penting dan dilindungi oleh UUD 1945.²³

Secara sosiologis kedudukan buruh adalah tidak bebas. Sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup lain dari pada itu, ia terpaksa bekerja pada orang lain dan majikan inilah yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja.²⁴ Melihat kedudukan pekerja yang lebih rendah dari pada majikan/pemberi kerja, maka perlu adanya peran pemerintah untuk memberikan perlindungan hukumnya. Perlindungan hukum menurut Philipus selalu berkaitan dengan kekuasaan, yang mana ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan penguasa atau pemerintah, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi rakyat terhadap pemerintah. Sedangkan dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum yaitu perlindungan bagi si lemah ekonominya terhadap si kuat ekonominya, misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha/perusahaan.²⁵

²³ *Ibid*, hlm. 86-87.

²⁴ H.P. Rajagukguk, 2000, *Peran Serta Pekerja Dalam Pengelolaan Perusahaan (co-determination)*, Makalah, hlm. 6.

²⁵ Khairani, *Op.Cit*, hlm. 87.

Menurut Fitzgerald, teori perlindungan hukum Salmond bahwa hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu dapat dilakukan dengan cara membantai berbagai kepentingan di lain pihak.²⁶

Kepentingan hukum adalah mengurus hak dan kepentingan manusia, sehingga hukum memiliki otoritas tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan dilindungi.²⁷ Perlindungan hukum harus melihat tahapan yakni perlindungan hukum lahir dari suatu ketentuan hukum dan segala peraturan hukum yang diberikan oleh masyarakat yang pada dasarnya merupakan kesepakatan masyarakat tersebut untuk mengatur hubungan perilaku antara anggota-anggota masyarakat dan antara perseorangan dengan pemerintah yang dianggap mewakili kepentingan masyarakat.

Menurut Satjipto Raharjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap Hak Asasi Manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.²⁸

Menurut Philipus M. Hadjon bahwa perlindungan hukum yang harus diberikan oleh pemerintah/penguasa kepada rakyat dibedakan atas dua macam yakni perlindungan yang bersifat preventif dan represif :²⁹

“pada perlindungan hukum yang preventif, kepada rakyat diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan (inspraak) atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk definitif. Dengan demikian perlindungan hukum preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya suatu sengketa. Sedangkan sebaliknya perlindungan hukum represif bertujuan untuk menyelesaikan suatu sengketa. Perlindungan preventif sangat besar artinya bagi tindakan pemerintah yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan perlindungan hukum tersebut pemerintah didorong untuk bersikap hati-hati dalam mengambil keputusan. Sedangkan

²⁶ Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 2000, hlm. 53.

²⁷ *Ibid*, hlm. 69.

²⁸ *Ibid*, hlm. 54.

²⁹ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya : PT. Bina Ilmu, 1987, hlm.

perlindungan hukum yang represif adalah upaya perlindungan hukum yang dilakukan melalui peradilan, baik peradilan umum maupun peradilan administrasi negara”.

Menurut Lili Rasjidi dan LB Wysa Putra bahwa hukum dapat difungsikan untuk mewujudkan perlindungan yang sifatnya tidak sekedar adaptif dan fleksibel, melainkan juga predektif dan antipasif.³⁰ Perlindungan hukum merupakan gambaran dari bekerjanya fungsi hukum untuk mewujudkan tujuan-tujuan hukum, yakni keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum.

Perlindungan hukum ini diberikan untuk menyelesaikan suatu pelanggaran atau sengketa yang sudah terjadi dengan konsep teori perlindungan hukum yang bertumpu dan bersumber pada pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak manusia dan diarahkan pada pembatasan-pembatasan masyarakat dan pemerintah.

Perlindungan hukum kepada tenaga kerja itu sendiri lebih jelas terdapat di dalam Undang-Undang Dasar yang memuat tujuan negara yang di dalamnya mengandung berbagai hak seperti hak perlindungan keamanan dan perlindungan hukum, hak ekonomi dan hak sosial budaya. Hal ini dapat dilihat pada Pembukaan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 alenia ke – 4 yang menyebutkan bahwa “Negara melindungi warga negara”. Selanjutnya di dalam peraturan Perundang-Undangan diatur lebih lanjut, misalnya sebagaimana terdapat pada Undang-Undang Ketenagakerjaan itu sendiri.

2. Teori Kepastian Hukum

Dalam membahas kepastian hukum dipergunakan teori yang dikemukakan oleh para ahli antara lain Peter Mahmud Marzuki yang menyatakan bahwa :

“bahwa kepastian hukum mengandung dua pengertian, yaitu pertama, adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan, dan kedua, berupa keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh Negara terhadap

³⁰ Lili Rasjidi dan LB Wysa Putra, *Hukum Sebagai Suatu Sistem*, Bandung : Remaja Rusdakarya, 1993, hlm. 118.

individu. Kepastian hukum bukan hanya berupa pasal-pasal dalam undang-undang melainkan juga adanya konsistensi dalam putusan hakim antara putusan yang satu dengan lainnya untuk kasus serupa yang telah diputuskan.”³¹

Ajaran hukum umum meneliti apa yang sama pada semua sistem hukum di waktu yang lampau dan yang seharusnya tidak sama pada sistem hukum.³² Memang pada hakikatnya adalah sesuatu yang bersifat abstrak, meskipun dalam manifestasinya bisa berwujud kongkrit. Oleh karenanya pertanyaan tentang apakah hukum itu senantiasa merupakan pertanyaan yang jawabannya tidak mungkin satu. Dengan kata lain, persepsi orang mengenai hukum itu beraneka ragam, tergantung dari sudut mana mereka memandangnya. Kalangan hakim akan memandang hukum itu dari sudut pandang mereka sebagai hakim, kalangan ilmuwan hukum akan memandang hukum dari sudut profesi keilmuan mereka, rakyat kecil akan memandang hukum dari sudut pandang mereka dan sebagainya.

Kepastian hukum dapat pula bermakna adanya konsistensi peraturan dan penegakan hukum. Dalam hubungan hukum antara subjek hukum dengan subjek hukum lainnya yang diikat dengan perjanjian atau kontrak juga dipergunakan kepastian hukum. Sebagaimana dikemukakan oleh Muhammad Syaifuddin, yang menyatakan bahwa kontrak mempunyai fungsi yuridis yaitu mewujudkan kepastian hukum bagi para pihak yang membuat kontrak.

Kepastian hukum merupakan pertanyaan yang hanya bisa dijawab secara normatif, bukan sosiologis. Kepastian hukum secara normatif adalah ketika suatu peraturan dibuat dan diundangkan secara pasti karena mengatur secara jelas dan logis. Jelas dalam artian tidak menimbulkan keragu-raguan (multi-tafsir) dan logis dalam artian ia menjadi suatu sistem norma dengan norma lain sehingga tidak berbenturan atau

³¹ Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, Cetakan 2, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2009, hlm. 158.

³² Sudikno Mertokusumo, *Teori Hukum*, Cahaya Atma Pustaka, Yogyakarta, 2011, hlm. 80.

menimbulkan konflik norma. Konflik norma yang ditimbulkan dari ketidakpastian aturan dapat berbentuk kontestasi norma, reduksi norma atau distorsi norma.³³

F. Kerangka Konseptual

1. Perlindungan Hukum adalah upaya perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum, terkait apa-apa saja yang boleh dilakukannya untuk mempertahankan dan melindungi kepentingan serta hak subyek hukum tersebut.³⁴
2. Pekerja adalah seseorang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.³⁵
3. Perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melakukan sesuatu.³⁶ Sedangkan pengertian perikatan menurut A. Pittlo adalah suatu hubungan hukum yang bersifat harta kekayaan antara dua orang atau lebih, atas dasar pihak yang satu mempunyai hak (kreditur) dan pihak yang lain mempunyai kewajiban (debitur) atas suatu prestasi.³⁷
4. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diatur dalam Pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No : KEP.100/MEN/VI/2004, yang dimaksud dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah Perjanjian Kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja waktu tertentu atau untuk melakukan pekerjaan tertentu.

G. Metode Penelitian

1. Metode Pendekatan

Untuk menjawab masalah yang telah dirumuskan pada perumusan masalah tersebut diatas, maka diperlukan suatu metode agar hasil penelitian yang akan diperoleh dapat

³³ <http://yancearizona.net/2008/04/13/apaitu-kepastian-hukum/> diakses pada tanggal 16 Maret 2019.

³⁴ Wirjono Prodjodikoro, *Asas-Asas Hukum Perdata*, Sumur Bandung, Bandung, 1983, hlm. 20.

³⁵ Pasal 1 ayat 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan

³⁶ Subekti, *Hukum Perjanjian*, Intermassa, Jakarta, 1998, hlm. 1.

³⁷ Setiawan, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, Bina Cipta, Jakarta, 1988, hlm. 2.

dipertanggungjawabkan. Metode adalah berupa cara yang digunakan untuk mendapatkan data yang nantinya dapat pula untuk dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Metode penelitian yang dipakai disini adalah Yuridis Sosiologis, yaitu pendekatan yang menekankan pada praktek lapangan dikaitkan dengan aspek hukum atau perundang-undangan yang berlaku.

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif-analitis, yaitu penelitian yang menggambarkan atau melukiskan objek penelitian yang kemudian dianalisis melalui analisis yuridis kualitatif.³⁸

3. Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya atau melalui penelitian lapangan (*field research*) dengan melakukan wawancara di Kantor PT. Dayatama Polanusa.

b. Data Sekunder

Data sekunder yang dapat mendukung penulisan ini dan hasil penelitian yang berbentuk laporan yaitu meliputi :

1) Bahan Hukum Primer

Merupakan bahan hukum yang mengikat dan berkaitan dengan penulisan. Di dalamnya antara lain :

- a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

³⁸ Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta, 1996, hlm. 42.

- c) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain;
- d) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 27 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain;
- e) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan;
- f) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP-100/MEN/V/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;
- g) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Pekerja dengan Perusahaan Penyedia Jasa.

2) Bahan Hukum Sekunder

Merupakan bahan yang erat hubungan dengan bahan hukum primer serta dapat bantu menganalisis dan memahami bahan hukum primer, antara lain :

- a) Buku-buku hukum khususnya buku ketenagakerjaan/perburuhan;
- b) Berbagai literatur yang relevan;
- c) Hasil-hasil penelitian;
- d) Karya tulis;
- e) Berbagai media yang dapat dijadikan data dan memberikan referensi terhadap penulisan ini seperti : internet, perpustakaan, dan lain-lain.

3) Bahan Hukum Tersier

Merupakan bahan hukum yang dapat membantu memberikan informasi ataupun penjelasan seperti : kamus hukum, jurnal hukum, yang digunakan untuk menjelaskan istilah-istilah yang ada.

4. Teknik Pengumpulan Data

a. Studi Dokumen

Studi dokumen yaitu penelitian dengan cara mengumpulkan data ke perpustakaan dengan mempelajari bahan-bahan dan literatur yang berkaitan dengan penelitian atau pokok permasalahan.

b. Wawancara

Wawancara merupakan pengumpulan data yang dilakukan dalam bentuk tanya jawab secara lisan kepada pihak yang terkait permasalahan penelitian ini. Sebelum dilakukan wawancara, peneliti terlebih dahulu mempersiapkan daftar pertanyaan demikian rupa sesuai permasalahan yang akan dibahas. Daftar pertanyaan disiapkan bersifat terbuka, artinya para responden dan informan dapat memberikan jawaban dengan bebas sesuai dengan pendapatnya, sehingga akan dapat melihat bagaimana pendapat pihak PT. Dayatama Polanusa dan Pekerja. Dalam hal ini wawancara dilakukan langsung secara lisan kepada Project Manager PT. Dayatama Polanusa, HRD PT. Dayatama Polanusa dan Pekerja PT. Dayatama Polanusa.

5. Pengolahan dan Analisis Data

a. Pengolahan data

Pengolahan data adalah kegiatan merapikan data hasil pengumpulan data lapangan sehingga siap dipakai untuk dianalisis.³⁹ Dalam penelitian ini setelah data yang diperlukan berhasil diperoleh, maka peneliti melakukan pengolahan terhadap data tersebut dengan cara editing yaitu dengan cara meneliti kembali terhadap catatan-catatan berkas-berkas, informasi yang dikumpulkan oleh pencari data yang diharapkan akan dapat meningkatkan mutu reabilitas data yang hendak dianalisis.⁴⁰

b. Analisis data

Data yang telah ada dianalisis secara kualitatif yaitu dengan melakukan penilaian terhadap data-data yang didapat lapangan dengan bantuan-bantuan literatur atau bahan-bahan yang terkait dengan penelitian, kemudian ditarik kesimpulan yang dijabarkan dalam penulisan deskriptif.



³⁹ Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta, 1999, hlm. 72.

⁴⁰ Amirudin dan Zainal Asikin, 2006, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafindo, 2006, hlm. 168-169.