

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Karyawan dapat diartikan sebagai setiap orang yang memberikan jasa kepada perusahaan ataupun organisasi yang membutuhkan jasa tenaga kerja, yang mana dari jasa tersebut, karyawan akan mendapatkan balas jasa berupa gaji dan kompensasi-kompensasi lainnya. Karyawan sama dengan tenaga kerja. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat¹. Menurut Payaman Simanjuntak, tenaga kerja adalah penduduk yang sudah bekerja atau sedang bekerja atau sedang mencari pekerjaan atau sedang melakukan kegiatan lainnya².

“Contract : An agreement between two or more persons which creates an obligation to do or not to do a peculiar thing”. Yang artinya bahwa suatu perjanjian antara dua orang atau lebih yang menciptakan kewajiban untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu hal yang khusus (Black’s Law Dictionary). Kontrak adalah kesepakatan yang dibuat oleh dua orang atau lebih untuk

¹Undang-undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

² S, R. Joni Bambang. *Hukum Ketenagakerjaan*. Cet. I. Bandung : Pustaka Setia. 2013, hlm 47

saling mengikatkan diri. Menurut Black's Law Dictionary kontrak adalah suatu persetujuan antara dua orang atau lebih, dimana menimbulkan sebuah kewajiban untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu secara sebagian³.

Kontrak adalah sebuah kesepakatan yang dibuat berdasarkan jangka waktu tertentu atau berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu. Karyawan tidak tetap merupakan karyawan yang hanya dipekerjakan ketika perusahaan membutuhkan tenaga kerja tambahan saja. Karyawan tidak tetap biasanya dapat diberhentikan sewaktu-waktu oleh perusahaan ketika perusahaan sudah tidak membutuhkan tenaga tambahan lagi. Jika dibandingkan dengan karyawan tetap, karyawan tidak tetap cenderung memiliki hak yang jauh lebih sedikit dan juga cenderung sedikit tidak aman (dalam hal kepastian lapangan pekerjaan).

Oleh karena itu, menurut penulis, penelitian tentang perlindungan hukum bagi karyawan dengan perjanjian kerja waktu tertentu ini menjadi penting oleh dua hal, antara lain :

Pertama, setiap perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga yang menjalankan setiap aktivitas yang ada dalam organisasi perusahaan. Karyawan merupakan aset terpenting yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kesuksesan sebuah perusahaan. Tanpa mesin canggih, perusahaan

³ S, Salim H. *Hukum Kontrak Teori & Teknik Penyusunan Kontrak*. Cet. X. Jakarta : Sinar Grafika. 2014, hlm.26

dapat terus beroperasi secara manual, akan tetapi tanpa karyawan, perusahaan tidak akan dapat berjalan sama sekali.

Kedua, Karyawan dengan perjanjian kerja waktu tertentu pada umumnya melakukan suatu pekerjaan berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu. Semua ketentuan kerja tersebut hanya berdasarkan isi dari perjanjian kerja yang telah disepakati bersama, yang terkadang mengabaikan ketentuan berdasarkan Undang-undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Hal ini dapat dibuktikan dengan unidata hasil riset yang di lakukan oleh Bank Dunia dan Organisasi Buruh Internasional (International Labor Organization/ILO) yang menunjukkan bahwa jumlah pekerja atau buruh yang berstatus sebagai pekerja tetap hanya tinggal 35% dari 33 juta buruh formal di Indonesia. Padahal, lima tahun lalu jumlahnya mencapai 70%, artinya sebanyak 65% adalah buruh dengan status tenaga kerja PKWT⁴. Selain itu, diungkapkan juga dalam suatu diskusi, bahwa dari 598 buruh industri metal yang di survey, sebanyak 60,7 % terdiri dari pekerja PKWT dan *outsourcing*. Menurut Maurice Greever, *outsourcing* di pandang sebagai tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain (*outside provider*), dimana tindakan ini

⁴www.akatiga.org/.../80_cc8e3b75637b4f3688b2417

terkait dalam suatu kontrak kerja⁵. Artinya hanya tinggal 39,3%⁶ yang merupakan buruh tetap.

B. RUMUSAN MASALAH

Sejalan dengan latar belakang tersebut, rumusan masalah yang akan penulis bahas pada skripsi ini adalah :

1. Bagaimana perlindungan hukum tentang upah, lembur, cuti, THR, dan jaminan kesehatan bagi tenaga kerja waktu tertentu pada PT. Menara Sigma berdasarkan perspektif Undang – Undang No.13 tahun 2003 ?
2. Apa saja kendala dalam perlindungan hukum tentang upah, lembur, cuti, THR, dan jaminan kesehatan bagi tenaga kerja waktu tertentu pada PT. Menara Sigma?

C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, tujuan penelitian skripsi secara singkat adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum tentang upah, lembur, cuti, THR, dan jaminan kesehatan yang didapat bagi karyawan dengan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Menara Sigma. Selain itu apakah perlindungan hukum yang didapat oleh karyawan tersebut sudah

⁵http://www.academia.edu/8663301/BAB_I_PENGETERIAN_OUTSOURCING

⁶ <http://www.pikiran-rakyat.com/bandung-raya/2010/11/09/126768/praktik-kontrak-dan-outsourcing-ciptakan-diskriminasi>

sesuai dengan Undang-undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

2. Untuk mengetahui apa saja kendala perlindungan hukum tentang upah, lembur, cuti, THR, dan jaminan kesehatan yang terjadi bagi karyawan dengan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Menara Sigma dan bagaimana mengatasi kendala tersebut.

D. MANFAAT PENELITIAN

Penelitian skripsi ini diharapkan dapat bermanfaat untuk:

1. Manfaat secara teoritis;

Penulis berharap agar penelitian yang dilakukan ini dapat memberi masukan dalam kepustakaan ilmu pengetahuan di bidang hukum, khususnya mengenai bidang hukum ketenagakerjaan.

2. Manfaat secara praktis;

Penulis berharap agar para pembaca yang membaca penelitian ini dapat mengetahui tentang bagaimana perlindungan hukum yang telah didapat oleh karyawan dengan perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan perspektif Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dan kendala apa saja yang mereka hadapi serta bagaimana solusinya terkait perlindungan hukum.

E. METODE PENELITIAN

1. Metode Penelitian

Di dalam penelitian hukum terdapat beberapa pendekatan. Dengan pendekatan tersebut, peneliti akan mendapatkan informasi dari berbagai aspek mengenai isu yang sedang dicoba untuk dicari jawabannya⁷. Berdasarkan permasalahan yang diteliti oleh Penulis, maka metode yang dipilih oleh penulis adalah pendekatan empiris. Pendekatan empiris adalah pendekatan yang diarahkan pada upaya yang nyata atau sesuai dengan kenyataan hidup pada masyarakat⁸. Penulis akan melakukan wawancara dan observasi.

Wawancara yaitu dengan cara memperoleh data atau informasi dan keterangan-keterangan melalui wawancara yang berlandaskan pada tujuan penelitian. Dalam interview ini penulis mempersiapkan terlebih dahulu pertanyaan-pertanyaan yang akan diajukan melalui pedoman wawancara. Wawancara dilakukan terhadap beberapa karyawan PKWT. Pada penelitian ini, penulis akan melakukan wawancara terhadap karyawan PKWT yang bekerja sebagai *Sales Promotion* pada PT. Menara Sigmadi Jakarta. Selain itu, penulis juga akan mewawancarai *Supervisor* dan *Manager* di PT. Menara Sigma tersebut.

⁷Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum Edisi Revisi*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group. 2005, hlm.131

⁸ S, R. Joni Bambang. Op. cit., hlm.23

Menurut Poerwodarminto (1987 : 198), pengertian sales promotion dapat dilihat dari berbagai aspek. Secara penggunaan bahasa, sales promotion merupakan suatu profesi yang bergerak dalam pemasaran atau promosi suatu produk. Profesi ini biasanya menggunakan wanita.

Penyelia atau lebih dikenal dengan istilah Inggrisnya supervisor adalah seseorang yang diberikan tugas dalam sebuah perhimpunan perusahaan sebagaimana ia mempunyai kuasa dan wewenang untuk mengeluarkan perintah kepada rekan kerja bawahannya. Sedangkan Manajer, bertugas mengatur dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi

Selain dari wawancara, penulis juga akan melakukan observasi pada penulisan ini. Observasi adalah suatu pengamatan yang khusus serta pencatatan yang sistematis yang ditunjukkan pada satu atau beberapa fase masalah dalam rangka penelitian, dengan maksud untuk mendapatkan data yang diperlukan untuk memecahkan persoalan yang dihadapi.

2. Sumber Bahan Hukum

a. Bahan Hukum Primer

Maengingat Indonesia bekas jajahan Belanda, sebagaimana Negara-negara Eropa continental lainnya dan bekas jajahannya, Indonesia merupakan menganut *Civil Law System*. Tidak seperti Amerika Serikat dan Negara-negara penganut *Common Law* Bahan

hukum primer merupakan bahan hukum yang mengikat atau yang membuat orang taat pada hukum seperti peraturan perundang-undangan, dan putusan hakim. Bahan hukum primer yang penulis gunakan di dalam penulisan ini yakni: Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

b. Data Sekunder

Literatur

Literatur dapat diartikan sebagai sumber ataupun acuan yang digunakan dalam berbagai macam aktivitas di dunia pendidikan ataupun aktivitas lainnya. Literature juga dapat diartikan sebagai rujukan yang digunakan untuk mendapatkan informasi tertentu.

Literatur dapat berupa buku ataupun berbagai macam tulisan lainnya

F. SISTEMATIKA PENULISAN

Untuk mempertegas isi dari pembahasan dalam skripsi ini dan untuk mengarahkan pembaca, Penulis mendeskripsikan sistematika penulisan di dalam skripsi ini, dimana keseluruhan sistematika penulisan skripsi ini merupakan satu kesatuan yang sangat berhubungan antara satu dengan yang lainnya. Adapun sistematika penulisan karya ilmiah ini adalah sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Dalam bab ini, penulis menguraikan mengenai: (A) Latar Belakang; (B) Rumusan Masalah; (C) Tujuan Penelitian; (D) Manfaat Penelitian; (E) Metode Penelitian; dan (F) Sistematika Penulisan.

BAB II Pengertian Ketenagakerjaan

Dalam bab ini, penulis akan menguraikan mengenai hukum ketenagakerjaan secara umum.

BAB III Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Waktu Tertentu

Dalam bab ini, penulis akan menguraikan mengenai apa saja perlindungan hukum yang seharusnya di dapat bagi karyawan PKWT yang sesuai dengan Undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku.

BAB IV Perlindungan Hukum Bagi Karyawan PKWT Pada PT. Menara Sigma

Dalam bab ini, penulis akan menganalisa data yang diperoleh melalui wawancara dan observasi pada karyawan PKWT di PT. Menara Sigma . Selain itu, penulis

juga akan menguraikan mengenai apa saja kendala yang terjadi pada perlindungan hukum bagi karyawan PKWT di PT. Menara Sigma tersebut, serta bagaimana solusinya dalam mengatasi persoalan kendala tersebut.

BAB V Kesimpulan dan Saran

Dalam bab ini, penulis akan menguraikan mengenai kesimpulan yang dapat dari pembahasan-pembahasan yang telah dibuat oleh penulis di dalam skripsi ini. Kemudian saran yang membangun yang dapat diberikan oleh penulis sebagai hasil pemikiran dari hasil penelitian.