

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Salah satu elemen penting dalam dunia usaha adalah masalah ketenagakerjaan. Tenaga kerja sebagai penggerak sektor usaha memerlukan perhatian khusus dalam penanganannya. Tidak jarang terjadi masalah-masalah dalam ketenagakerjaan, dan hal tersebut harus dapat diatasi secara baik karena dalam dunia usaha antara pengusaha dan pekerja merupakan mitra yang saling membutuhkan.

Kebijakan untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja didasarkan pada kenyataan bahwa setiap pekerja menghadapi berbagai risiko, baik di dalam maupun di luar pekerjaan. Apabila pekerja tidak dilindungi, maka risiko ini berpotensi menurunkan tingkat kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Beberapa risiko pasar kerja (*labor market risks*) yang utama adalah:

1. Risiko usia lanjut (*old-age risks*)
2. Risiko kesehatan (*health risks*)
3. Risiko kehilangan pekerjaan (*unemployment risks*)
4. Risiko penurunan upah riil (*declining wage risks*)

Karena itu, kebijakan perlindungan pekerja merupakan suatu kebijakan yang memang didasarkan pada kebutuhan nyata. Risiko-risiko tersebut dapat bersifat individual, yaitu spesifik pada seorang pekerja, atau

bersifat massal, yaitu melibatkan banyak pekerja. Munculnya risiko-risiko tersebut dapat berkaitan dengan kondisi mikro perusahaan atau kondisi perekonomian secara makro, serta pelaksanaan peraturan perundang-undangan yang ada.

Masalah ketenagakerjaan yang berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan hidup masyarakat, sangat erat kaitannya dengan fungsi dan tanggungjawab negara untuk meningkatkan kesejahteraannya dalam bentuk kebijakan konkret untuk memberikan jaminan dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja.

Di negara-negara berkembang seperti Indonesia yang tahap pembangunannya dilakukan secara konkuren (tahap unifikasi, tahap industrialisasi dan tahap kesejahteraan berlangsung secara bersamaan), kondisi ini sangat mempengaruhi perubahan sosial dan perkembangan hukum perburuhan. Menurut Prof. Dr. Aloysius Uwiyono, S.H., M.H.,¹ bahwa tahap industrialisasi yang menekankan pertumbuhan ekonomi setinggi-tingginya akan mengarahkan hukum perburuhan untuk melindungi pemilik modal. Hal ini berarti bahwa buruh dikorbankan demi pertumbuhan ekonomi yang setinggi-tingginya. Di lain pihak pada tahap kesejahteraan fokus pembangunan adalah untuk memperhatikan kesejahteraan masyarakat termasuk buruh.

¹ “Refleksi Masalah Hukum Perburuhan tahun 2005 dan Tren Hukum Perburuhan tahun 2006”, (On-Line), tersedia di <http://www.ui.edu/post/masalah-hukum-perburuhan.id.html?UI=1430d40982dba04f7be423337e312f95>, (31/10/2008).

Demikian pula menurut Robert A. Nisbet² dalam bukunya *Social Change and History* bahwa dengan timbul perubahan di dalam susunan masyarakat yang disebabkan oleh munculnya golongan buruh. Pengertian hak milik yang semula mengatur hubungan yang langsung dan nyata antara pemilik dan barang juga mengalami perubahan karenanya. Sifat-sifat kepemilikan menjadi berubah, oleh karena sekarang “barang siapa yang memiliki alat-alat produksi” bukan lagi hanya menguasai barang, tetapi juga menguasai nasib ribuan manusia yang hidup sebagai buruh.

Dalam perspektif hukum, menurut Satjipto Rahardjo,³ bahwa pemilik barang hanya terikat kepada barangnya saja. Ia hanya mempunyai kekuasaan atas barang yang dimilikinya, tetapi apa yang semula merupakan penguasaan serta kontrol atas barang, atas pekerja upahan. Perubahan ini terjadi setelah barang itu berubah fungsinya menjadi kapital. Orang yang disebut sebagai pemilik, membebani orang lain dengan tugas-tugas, menjadikan orang itu sebagai sasaran dari perintah-perintahnya dan setidaknya pada masa awal-awal kapitalisme mengawasi sendiri pelaksanaan dari perintah-perintahnya.

²Robert A. Nisbet, *Social Change and History - Aspects of the Western Theory of Development*, (London: Oxford University Press, 1972), dikutip oleh Satjipto Rahardjo, “Hukum dan Masyarakat”, (Bandung: Angkasa, 1980) hlm. 97.

³Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: Alumni, 1986) hlm. 205.

Dari pernyataan di atas, akan mengingatkan kita kepada jiwa dari Pembukaan UUD 1945 dan Pasal 27 Ayat 2 UUD 1945, yang menyatakan bahwa

“Negara Indonesia melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial berdasarkan Pancasila”.

Kemudian dalam Pasal 27 Ayat 2 UUD 1945 menyatakan bahwa

“Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Dengan demikian dapat kita pahami bahwa tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah menciptakan lapangan pekerjaan bagi warga negara untuk mendapatkan penghidupan yang layak. Menurut pasal ini ada dua hal penting dan mendasar yang merupakan hak setiap warga negara Indonesia yaitu hak memperoleh pekerjaan dan hak untuk memperoleh penghidupan yang layak. Suatu pekerjaan tidak hanya mempunyai nilai ekonomi saja, tetapi juga harus mempunyai nilai kelayakan bagi manusia yang tinggi. Suatu pekerjaan baru memenuhi semuanya itu bila keselamatan dan kesehatan kerja sebagai pelaksananya adalah terjamin. Dengan demikian pekerja sebagai warga negara Indonesia perlu mendapatkan perhatian dari pemerintah agar dapat ikut serta aktif dalam pembangunan.

Selanjutnya, wujud perhatian pemerintah dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut sebagai Undang-Undang Ketenagakerjaan), sebagai pengganti peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan yang sudah ada sebelumnya yaitu Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja yang di nilai sudah tidak sesuai dengan kemajuan perkembangan masalah ketenagakerjaan. Tujuan lahirnya Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah pembangunan, yaitu yang dimaksud pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka membangun Indonesia yang seutuhnya dan membangun masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materil maupun spiritual yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, pekerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan, serta peningkatan perlindungan pekerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan, dan Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut merupakan penjabaran dari UUD 1945 yang mengatur perlindungan terhadap hak-hak pekerja, antara lain:

1. Perlindungan PHK
2. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja
3. Upah yang layak
4. Pensiun

Dalam Pasal 86 Ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan arahan, bahwa “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas moral dan kesusilaan; dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai Agama”. Namun, pelaksanaan ketentuan tersebut pada kenyataannya khusus untuk perlindungan hak-hak bagi pekerja harian lepas, cenderung dilanggar oleh pengusaha sehingga menimbulkan permasalahan. Hal ini disebabkan karena pada umumnya, para pengusaha cenderung untuk tidak mengindahkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (selanjutnya disebut Kepmenakertrans) Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam memperlakukan pekerjaanya. Adapun bentuk-bentuk pelanggaran yang biasa dilakukan pengusaha adalah pemberian upah dibawah standar upah minimum, termasuk tidak diberikan atau kurangnya jaminan sosial yang diterima. Pekerja harian lepas banyak diperlukan oleh pengusaha bukan disebabkan adanya pekerjaan waktu tertentu, melainkan adanya kemudahan bagi pengusaha dalam hal perekrutan, upah yang rendah dan pemberhentiannya. Bahkan dalam beberapa kasus ada pekerja harian lepas yang telah bekerja di perusahaan yang sama sampai dengan beberapa tahun.

Hal ini penulis temukan pada PT XYZ di Jambi yaitu suatu perusahaan yang berkedudukan di Jambi yang memiliki kegiatan usaha

penyewaan alat-alat berat. Penulis memilih kota Jambi dan PT XYZ di Jambi, dikarenakan kota Jambi kini telah berkembang menjadi kota tambang batubara. Adapun PT XYZ adalah perusahaan lokal yang memiliki usaha dalam penyewaan alat-alat berat untuk kepentingan pertambangan, *land clearing*, maupun angkutan hasil tambang. PT XYZ di Jambi mempunyai tenaga kerja yang berstatus tenaga kerja tetap (PKWTT), tenaga kontrak (PKWT) maupun tenaga kerja harian lepas. Berdasarkan hal yang dikemukakan di atas, maka perlu dikaji tentang perlindungan hukum hak-hak pekerja harian lepas yang bekerja PT XYZ di Jambi, maka penulisan ini diberi judul **"ANALISA HUKUM ATAS PENERAPAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) DALAM PENYEDIAAN ALAT-ALAT PELINDUNG DIRI DAN JAMINAN KECELAKAAN KERJA BAGI PEKERJA HARIAN PT XYZ DI JAMBI"**

B. Pokok Permasalahan

Guna membatasi pembahasan dan membentuk alur pikir yang jelas berdasarkan latar belakang masalah tersebut berikut ini dirumuskan permasalahan yaitu :

1. Apakah penerapan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) bagi pekerja harian lepas PT XYZ di Jambi sudah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Kepmenakertrans Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu?

2. Apakah PT XYZ di Jambi telah melaksanakan penyediaan alat-alat pelindung diri (APD) dan jaminan kecelakaan kerja (JKK) kepada pekerja harian lepasnya sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Undang-Undang Nomor 3 TAHUN 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja?

C. Tujuan Penulisan

Memahami secara komprehensif aspek yang terkait dengan pekerja harian lepas berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya.

1. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) bagi pekerja harian lepas PT XYZ di Jambi sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Kepmenakertrans Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
2. untuk mengetahui pelaksanaan penyediaan alat-alat perlindungan diri (APD) dan jaminan kecelakaan kerja (JKK) bagi pekerja harian lepas yang bekerja PT XYZ di Jambi sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Undang-Undang Nomor 3 TAHUN 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

D. Manfaat Penulisan

- 1) Bagi ilmu Hukum khususnya Hukum Ketenagakerjaan, dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam mengevaluasi pelaksanaan ketentuan mengenai bentuk perlindungan terhadap pekerja harian lepas.
- 2) Bagi PT XYZ di Jambi diharapkan dengan penelitian ini dapat dijadikan sebagai input atau masukan untuk dapat memberikan perlindungan kepada pekerja, khususnya pekerja harian lepas, melalui pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- 3) Bagi DEPNAKERTRANS, dengan penelitian ini dapat dijadikan sebagai laporan evaluasi mengenai pelaksanaan ketentuan dalam peraturan perundangan khususnya yang berkaitan kewajiban pengusaha yang mempekerjakan pekerja harian lepas dan sebagai peningkatan kinerja Depnakertrans dalam tugasnya untuk melakukan pengawasan dan penegakan peraturan ketenagakerjaan.

E. Metode Penelitian

Metode yang digunakan oleh peneliti untuk meneliti permasalahan seperti telah diuraikan di atas adalah :

1. Penelitian Hukum Normatif⁴ disebut juga Penelitian Kepustakaan (*Library Research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara

(footnote continued)

menelusuri atau menelaah dan menganalisis bahan pustaka atau bahan dokumen siap pakai. Dalam penelitian hukum bentuk ini dikenal sebagai *Legal Research*, dan jenis data yang diperoleh disebut data sekunder. Kegiatan yang dilakukan dengan menelusuri dan menganalisis peraturan, mengumpulkan dan membaca dan merangkum dari buku acuan yang berkaitan dengan permasalahannya, yang terdiri dari:

- a) Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang diperoleh dari peraturan perundang-undangan seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Undang-Undang No. 3 Tahun 1993 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Kepmenakertrans Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
- b) Bahan hukum sekunder, yaitu data yang diperoleh dari buku-buku atau literatur-literatur juga media masa yang ada seperti Koran, majalah, jurnal hukum dan internet yang berkaitan dengan penulisan skripsi ini.

⁴ Valerine J.L. Kriekhoff, *Penelitian Kepustakaan dan Lapangan Dalam Penulisan Skripsi*. dikutip oleh “Praktis Menulis Skripsi” bahan kuliah Metode Penulisan Hukum Universitas Indonusa Esa Unggul, hlm. 7.

2. Penelitian Hukum Empiris⁵ atau Penelitian Lapangan (*Field Research*) adalah pengumpulan materi atau bahan penelitian yang harus diupayakan atau dicari sendiri oleh karena belum tersedia yang mencakup penelitian terhadap identifikasi hukum maupun efektivitas hukum di dalam masyarakat. Kegiatan yang dilakukan penulis adalah membuat pedoman wawancara dan mewancarai para pekerja harian lepas pada PT XYZ di Jambi.

Adapun data yang penulis peroleh berasal dari wawancara secara langsung kepada 3 (tiga) orang pekerja harian lepas yang bekerja PT XYZ di Jambi.

F. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dalam mengikuti sajian pembahasan materi skripsi ini, penulis akan menguraikan secara singkat Bab demi Bab yang terkait guna memberikan gambaran yang lebih jelas terhadap arah pembahasan seperti di bawah ini:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis akan menguraikan mengenai apa yang menjadi landasan pemikiran yang dituangkan dalam latar belakang masalah, pokok permasalahan, tujuan dan manfaat penelitian, metode penelitian dan sistematika penelitian.

⁵ *Ibid*, hlm. 19

BAB II KAJIAN UMUM ATAS PERJANJIAN KERJA

Dalam bab ini berisi uraian mengenai pengertian tentang hubungan kerja, perjanjian kerja waktu tidak tertentu dan tidak dan hak-hak pekerja menurut Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

BAB III KAJIAN HUKUM ATAS PERJANJIAN KERJA BAGI PEKRJA HARIAN LEPAS

Bab ini berisi uraian mengenai pengertian perjanjian kerja, bagi pekerja harian lepas, jangka waktu perjanjian, serta pemberhentin kerja.

BAB IV KRONOLOGIS DAN ANALISA KASUS

Dalam bab ini akan diuraikan tentang kronologis dan menganalisa permasalahan pokok yang dibahas penulis dari bentuk perjanjian yang dibuat antara pekerja harian lepas dan pengusaha, pelaksanaan dalam upaya penyediaan alat-alat pelindung diri (APD) dan jaminan kecelakaan kerja yang diberikan kepada pekerja harian lepas.

BAB V PENUTUP

Dalam bab terakhir ini akan mencakup dua sub bab yaitu kesimpulan dan saran. Kesimpulan merupakan gambaran

ringkas dari keseluruhan materi-materi mencerminkan judul skripsi. Sedangkan saran merupakan statemen penulis yang dimaksudkan untuk kepentingan bersama.