

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Secara umum tentang perlindungan terhadap pekerja telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun belakangan ini dalam masyarakat banyak terjadi keresahan terutama tentang pekerja yang melakukan pekerjaan dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu. Keresahan dari masyarakat itu timbul karena dalam kenyataannya terdapat perbedaan kesejahteraan yang sangat mencolok yang diterima oleh pekerja dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu jika dibandingkan dengan pekerja tetap.

Salah satu bentuk efisiensi di dalam perusahaan adalah penggunaan tenaga honorer/kontrak di dalam operasional perusahaan. Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 59 ayat (4) yang menyatakan : Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama **2 (dua) tahun** dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Dan Pasal 59 ayat (6) yang menyatakan : Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun. Dengan demikian tenaga kontrak/honorer dapat di kontrak atau di ikat maksimal selama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang 1 (satu) kali untuk selama maksimal 1 (satu) tahun. Namun

apabila pemberi kerja merasa cocok dengan kinerja tenaga kontrak/honorar, dapat dilakukan **pembaruan** Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan ketentuan hanya boleh dilakukan sekali untuk waktu maksimal 2 (dua) tahun.

Ketidakmampuan sumber daya dan kurangnya pengetahuan dari kedua pihak yang membuat PKWT akan aturan-aturan yang mengatur tentang perjanjian tersebut membuat tenaga kontrak/honorar ini selalu menjadi pemicu konflik antara pemberi kerja dengan pekerja. Apalagi dari pihak pekerja yang kebanyakan hanya berpendidikan sampai Sekolah Menengah Atas (SMA). Hal ini menyebabkan pemberi kerja yang biasanya memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi dari pekerja memiliki celah untuk membuat suatu PKWT hanya atas dasar saling percaya tanpa ada akta perjanjian kerja. Sedangkan kezaliman maksudnya adalah suatu kesengajaan dari salah satu pihak yaitu pemberi kerja, yang lebih memilih untuk membuat PKWT hanya secara lisan. Tujuan pemberi kerja melakukan PKWT hanya secara lisan yaitu untuk mengurangi biaya yang akan di keluarkan dalam proses pembuatan perjanjian kerja kontrak tersebut.

Apalagi dalam kondisi sekarang ini dimana persaingan dalam dunia usaha sudah semakin kuat, maka pemberi kerja selalu mencari cara untuk menghemat sehingga dapat bersaing. Hal ini bertentangan dengan isi dari Pasal 53 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan, “Segala hal dan atau biaya pelaksanaan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha.” Selain itu, tujuan dari pemberi kerja untuk melakukan sebuah PKWT hanya secara lisan yaitu agar supaya tidak terikat dengan aturan-aturan yang mengatur PKWT tersebut, sehingga apabila suatu waktu terjadi suatu

perselisihan maka dengan mudah pemberi kerja lepas tangan dari kewajiban-kewajibannya.

Undang-Undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003 belum secara khusus mengatur perjanjian kerja waktu tertentu, karena masih memiliki kekurangan-kekurangan, sehingga sering dikatakan tidak konsisten, sebab undang-undang yang di terapkan isinya terlalu luas dan tidak spesifik. Selain itu masalah dalam penerapan perjanjian kerja kontrak/honorar terjadi akibat dari kurangnya kesadaran hukum yang dimiliki oleh pemberi kerja, dimana dalam penyusunan perjanjian kerja kontrak/honorar pemberi kerja kurang mengetahui atau tidak memahami tentang isi dari peraturan-peraturan yang ada. Hal ini mengakibatkan para pekerja tidak mengetahui dampak apa yang akan di dapatkan ketika calon pekerja menandatangani perjanjian tersebut. Sehingga terjadi begitu banyak penyimpangan dalam penerapan perjanjian kerja waktu tertentu dalam dunia kerja karena kesalahan dalam menafsirkan isi dari produk hukum tersebut.

Menurut keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi RI Nomor 100/MEN/VI/2004 menyatakan :

“Perjanjian kerja waktu tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu”.

Pasal 1 huruf a Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-05/Men/1986 menyatakan bahwa kesepakatan kerja waktu tertentu adalah kesepakatan kerja antara pekerja dan pengusaha yang diadakan untuk waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.

Pasal 59 ayat 1 undang-undang nomor 13 tahun 2003 menetapkan kategori pekerjaan untuk PKWT sebagai berikut;

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

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) sebagaimana diatur dalam Pasal 56 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanya didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu dan tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Penggunaan tenaga kerja kontrak/honorar ini tidak saja ada di perusahaan swasta namun juga di perusahaan/instansi pemerintah. Salah satunya adalah Kementerian Kesehatan. Dan dari pengamatan penulis, di Kementerian Kesehatan didapati ada beberapa tenaga kerja kontrak/honorar yang telah mengabdikan selama lebih dari 5 (lima) tahun, namun statusnya tetap kontrak/honorar.

Hal ini membuat penulis tertarik untuk menulis skripsi dengan judul, **“Pelaksanaan Hak-hak Tenaga Honorar pada Kementerian Kesehatan (Studi Komparatif dengan Pelaksanaan Hak-hak Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka masalah yang hendak diteliti dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan hak-hak pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana pelaksanaan hak-hak tenaga honorer pada Kementerian Kesehatan RI dikomparatifkan dengan hak-hak pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan hak-hak pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan hak-hak pekerja honorer pada Kementerian Kesehatan RI hasil komparatif dengan hak-hak pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

D. Definisi Operasional

Untuk menyamakan persepsi mengenai suatu istilah, berikut penulis sampaikan beberapa definisi yang sekiranya akan digunakan dalam skripsi ini. Istilah-istilah tersebut adalah:

1. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.¹
2. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.²
3. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu selanjutnya disebut PKWTT adalah perjanjian kerja untuk waktu yang tidak ditentukan kapan berakhirnya, dan kemudian status pekerjaannya adalah pekerja tetap.
4. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.³
5. Tenaga Kerja Honorer dalam Instansi Pemerintahan adalah seseorang yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau

¹ UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, LN RI No.39, TLN No.4279, Pasal 1 angka 1

² *Ibid*, Pasal 59 ayat (1)

³ *Ibid*, Pasal 1 angka 2

yang penghasilannya menjadi beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.⁴

6. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁵
7. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁶
8. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah pejabat yang berwenang mengangkat, memindahkan dan memberhentikan Pegawai Negeri Sipil di lingkungannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.⁷
9. Pengusaha adalah:⁸
 - a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

⁴ Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah No. 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil, pasal 1 ayat (1).

⁵ *Ibid*, Pasal 1 angka 3

⁶ *Ibid*, Pasal 1 angka 4

⁷ Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah No. 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil, pasal 1 ayat (2).

⁸ *Ibid*, Pasal 1 angka 5

9. Perusahaan adalah:⁹

- a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

E. Metode Penelitian

Dalam rangka mendapatkan data-data yang di perlukan untuk penyelesaian dan pembahasan skripsi ini secara keseluruhan agar mendapatkan hasil yang ilmiah, maka penulis mempergunakan teknik dengan cara sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian hukum normatif dan penelitian hukum empiris. Adapun bahan penelitian yang penulis gunakan adalah bahan kepustakaan atau yang dikenal sebagai data sekunder, yang meliputi bahan hukum primer, sekunder dan tersier. Selain itu peneliti juga mencari data primer, dengan menggunakan metode pengumpulan data berupa wawancara dan observasi. Sehingga penelitian ini selanjutnya disebut sebagai Penelitian Hukum Normatif Empiris.¹⁰

⁹ *Ibid*, Pasal 1 angka 6

¹⁰ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, Cet 5, (Jakarta : RajaGrafindo Persada, 2001), hlm. 13-14

2. Bahan Hukum Penelitian

Penelitian ini menggunakan berbagai jenis bahan hukum, yang terdiri dari:

- 1) Bahan Hukum Primer, yaitu Undang Undang.
- 2) Bahan Hukum Sekunder, terdiri atas hasil-hasil penelitian, jurnal hukum dan ilmiah, dan penjelasan undang-undang.
- 3) Bahan Hukum Tersier, terdiri dari kamus hukum, kamus besar Bahasa Indonesia dan jurnal ilmiah dengan permasalahan penelitian.

3. Teknik Pengumpulan dan Sumber Bahan Hukum

Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan dengan cara studi dokumentasi serta pengumpulan berbagai perundangan yang terkait dengan permasalahan penelitian. Sumber bahan hukum dalam penelitian ini di antaranya di peroleh dari buku-buku, makalah, peraturan perundang-undangan, Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Esa Unggul, dan internet.

F. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan ini adalah sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan tentang Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian. Metodologi

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dan sistematika penulisan hukum untuk memberikan gambaran terhadap isi penelitian ini secara garis besar.

BAB II: TINJAUAN UMUM TENTANG HUKUM PERJANJIAN DAN HUKUM KETENAGAKERJAAN

Bab ini akan berisi kajian pustaka dan teori yang berkenaan dengan judul dan masalah yang diteliti meliputi tinjauan umum tentang perjanjian secara umum, dan perjanjian kerja.

BAB III: TINJAUAN UMUM MENGENAI HAK DAN KEWAJIBAN PEKERJA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Bab ini akan berisi pembahasan mengenai hak dan kewajiban pekerja serta pemberi kerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu sesuai dengan yang tertera pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

BAB IV: STUDI KOMPARATIF PELAKSANAAN HAK-HAK PEKERJA DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DAN PELAKSANAAN HAK-HAK TENAGA HONORER PADA KEMENTERIAN KESEHATAN

Dalam bab ini, penulis mencoba menyajikan pembahasan berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun pada Bab 1 skripsi ini. Yakni pembahasan mengenai pelaksanaan hak-hak pekerja dengan Perjanjian

Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan pelaksanaan hak-hak tenaga honorer pada Kementerian Kesehatan. Dilanjutkan dengan pembahasan mengenai perbedaan-perbedaan dalam pelaksanaan sebagaimana termaksud.

BAB V: PENUTUP

Bab ini merupakan bagian akhir dari penulisan hukum ini. Pada bab ini akan disampaikan kesimpulan-kesimpulan yang diambil berdasarkan hasil penelitian dan saran-saran yang dapat disampaikan atas penulisan hukum ini.