

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perekonomian Indonesia semakin lama semakin meningkat dan pesat perkembangannya, khususnya di bidang badan usaha milik negara (BUMN) semakin diperbaharui terus menerus dari segi apapun guna meningkatkan mutu dan kesempurnaan dalam melayani masyarakat Indonesia. Sehingga untuk keberlangsungan semua itu dan untuk kelancaran pelayanan terhadap masyarakat Indonesia maka akan banyak menyerap tenaga kerja seperti halnya pada PT. Kereta Api Indonesia yang bertujuan untuk memberikan fokus pelayanan dan keselamatan terbaik bagi masyarakat Indonesia dan telah menjadi alat transportasi yang banyak diminati masyarakat Indonesia karena murah dan dapat mempersingkat waktu, terutama untuk jenis kereta *commuter line* yang beroperasi di Jabodetabek yang adalah daerah sibuk melayani karyawan pulang pergi kerja.

Visi sebagai pilihan utama penyedia jasa transportasi dengan tujuan pelayanan dan keselamatan, maka untuk terwujudnya tujuan tersebut PT. Kereta Api Indonesia menambah banyak pekerja tetap ataupun pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). PT. Kereta Api Indonesia menggunakan sistem vendor yang bekerja sama dengan perusahaan lain dan perusahaan tersebut disebut anak perusahaan PT. Kereta Api Indonesia Untuk pekerja pada anak perusahaan PT. Kereta Api Indonesia yang tidak tetap mengandalkan tenaga kerja *outsourcing*.

Dalam Undang-Undang Perkeretaapian yaitu Undang-Undang No. 23 Tahun 2007 menyatakan perkeretaapian sebagai salah satu moda transportasi dalam sistem transportasi nasional yang mempunyai karakteristik pengangkutan secara massal dan keunggulan tersendiri, yang tidak dapat dipisahkan dari moda transportasi lain. Dalam hal ini, perlu dikembangkan potensinya dan ditingkatkan peranannya sebagai penghubung antar kota dan wilayah, baik nasional maupun internasional. Perkeretaapian diselenggarakan dengan tujuan untuk memperlancar perpindahan orang dan barang secara massal dengan selamat, aman, nyaman, cepat, lancar, tepat, tertib, teratur, efisien, menunjang pemerataan, pertumbuhan, stabilitas, pendorong dan penggerak pembangunan nasional.

Pada moda transportasi ini, di dalamnya terdapat tenaga kerja yang dipekerjakan untuk menunjang maksimalnya kinerja perkeretaapian agar mampu melaksanakan fungsinya secara maksimal. Pegawai yang dimaksud adalah pegawai tetap dan pegawai tidak tetap atau pegawai kontrak. Pegawai tetap dalam ketenagakerjaan didefinisikan sebagai pekerja yang memiliki perjanjian kerja dengan pengusaha/perusahaan untuk jangka waktu tidak tertentu (semi permanen), sedangkan pegawai tidak tetap (pegawai kontrak).¹ Untuk tenaga kerja kontrak di dalam PT. Kereta Api Indonesia disebut tenaga kerja PKWT.

¹Estiqomah Ninik Endah, *Kajian Terhadap Jam Kerja dan Hak Hak Khusus Pramugari di Kereta Taksaka*, Skripsi Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Yogyakarta, (Januari, 2012), hlm. 1

Penyebab adanya 2 sistem dalam pekerjaan tersebut terdapat berbagai faktor, antara lain adalah perkembangan perekonomian yang demikian cepat. Sehingga perusahaan dituntut untuk memberikan pelayanan yang serba lebih baik, akan tetapi dengan biaya yang lebih murah sehingga dapat menghasilkan keuntungan yang sebesar-besarnya. Akibatnya banyak perusahaan yang mengubah struktur manajemen perusahaan mereka agar menjadi lebih efektif dan efisien, serta biaya yang dikeluarkan perusahaan dalam melakukan kegiatan produksinya lebih kecil, dimana salah satunya adalah dengan cara memborongkan pekerjaan kepada pihak lain atau dengan cara mempekerjakan pekerja/buruh kontrak yang waktunya *continue* atau dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut sebagai PKWT. Akan tetapi dengan mempergunakan sistem tersebut perusahaan harus bisa memenuhi kewajibannya yaitu memberikan hak yang sebagaimana mestinya yang telah diatur didalam pasal 56,57,58,59,60 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Karena di Indonesia ini banyak perusahaan BUMN atau perusahaan swasta yang mempekerjakan tenaga kerja kontrak atau PKWT tetapi tidak memenuhi hak-hak yang telah diatur di dalam UUK, kebanyakan perusahaan tersebut hanya memberikan gaji atau upah kerja dan tidak tahu menahu atau tidak memperhatikan mengenai hak lainnya yang telah diatur didalam UUK.

Pada PT. Kereta Api Indonesia sendiri dilihat dari *track record* mengenai pemberian hak kepada tenaga kerja kontrak dan PKWT sendiri pernah bermasalah, permasalahannya yaitu pada tahun 2010 dan tahun sebelum sebelumnya, sebelum pihak kementerian BUMN dan pihak jajaran pimpinan PT. Kereta Api Indonesia memperbaiki dan menertibkan sistem yaitu mengenai waktu diperkerjakannya tenaga kontrak dan PKWT tersebut telah melebihi batas yang ditetapkan oleh UUK, dan seketika menimbulkan protes dan didemo para karyawan/pekerja kontrak dan PKWT menuntut haknya untuk dijadikan sebagai tenaga kerja tetap pada PT. Kereta Api Indonesia.

Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur pelaksanaan sistem kerja kontrak atau lebih dikenal dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Dimana PKWT adalah perjanjian kerja yang didasarkan suatu jangka waktu yang diadakan untuk paling lama 2 tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu maksimal 1 tahun. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu: Pekerjaan yang sekali atau sementara sifatnya; Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun; Pekerjaan yang bersifat musiman; dan Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. Adanya pengaturan sebagaimana tersebut di atas, tentunya dengan adanya suatu peraturan yang mengatur masalah perlindungan tenaga kerja, berkaitan dengan perubahan

status pekerja dari PKWT menjadi PKWTT, maka dengan peraturan perlindungan tersebutlah tenaga kerja mempunyai kepastian perlindungan hukum sebagai tenaga kerja.

Unsur utama yang terkandung berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni : mengatur antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja; memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Selain unsur-unsur tersebut, ada pula empat (4) unsur lain yang harus dipenuhi dalam melakukan perjanjian kerja yang menimbulkan terjadinya hubungan hukum antara pengusaha/pemberi kerjadan pekerja/buruh. Berdasarkan pengertian tersebut jelas dimaksud bahwa apabila berbicara mengenai hubungan kerja tentu tidak dapat dipisahkan dari perjanjian kerja karena syarat adanya hubungan kerja harus ada perjanjian kerja.

Praktek yang terjadi, di PT. Kereta Api Indonesia, walaupun jenis pekerjaanya bersifat tetap, namun PKWT yang ada tidak pernah ditingkatkan statusnya menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sebagaimana diatur dalam Pasal 15 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang menyatakan bahwa “Dalam hal PKWT dibuat tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2), atau Pasal 5 ayat(2), maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja”.

PKWT sendiri tidak ada larangan hukum yang mengatur bagi perusahaan untuk menerapkan PKWT, karena semua itu sudah diatur secara jelas dan tegas oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikenal dua bentuk jenis waktu kerja, yaitu PKWT dan PKWTT. Permasalahan yang terjadi karena penerapan PKWT adalah banyaknya terjadi pelanggaran dalam penerapan sistem PKWT. Dimana banyak terjadi penyimpangan terhadap pelaksanaan aturan PKWT, atau dengan kata lain PKWT yang dilaksanakan tidak sesuai atau bahkan tidak mengacu kepada aturan PKWT yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. PKWT merupakan hubungan hukum yang berlaku secara mengikat, karena berkaitan erat dengan UUK jadi pihak perusahaan perlu memperhatikan peraturan yang tertulis pada UUK dan harus menerapkannya sesuai UUK. Dengan adanya peraturan tersebut maka diharapkan tidak ada pihak yang melanggar serta tidak ada pihak yang dirugikan didalamnya.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaturan perlindungan hukum bagi pekerja PKWT di PT. Kereta Api Indonesia Yogyakarta ?
2. Bagaimana implementasi pemenuhan perlindungan hukum pekerja PKWT di PT. Kereta Api Indonesia DAOP IV Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

1. Obyektif

- a. Untuk mengetahui perlindungan hukum bagi tenaga kerja PKWT di PT. Kereta Api Indonesia secara mendetail dan mengetahui pengaplikasian UU Ketenagakerjaan yang diatur dan ditetapkan oleh negara di lapangan, dan sudahkah memenuhi syarat yang berlaku menurut UU Ketenagakerjaan.
- b. Untuk mengetahui bagaimana pengaplikasian atau penerapan tindakan serta implementasi perlindungan secara hukum bagi tenaga kerja PKWT serta pemenuhan hak-hak pekerja PKWT di PT. Kereta Api Indonesia khususnya pada DAOP IV Yogyakarta apakah di lapangan sudah tepat sesuai prosedur dan waktunya, mengingat untuk perusahaan PT. Kereta Api Indonesia pernah mempunyai masalah berkaitan dengan tenaga kerja kontraknya.

2. Subyektif

- a. Untuk mengetahui penerapan UUK di lapangan yang di terapkan oleh pihak PT. Kereta Api Indonesia bagi tenaga kerja PKWT setiap harinya di PT. Kereta Api Indonesia terutama pada waktu diperkerjakannya. Karena PKWT tersebut sifatnya hanya musiman, apakah sudah sesuai dengan UUK serta untuk mengetahui peraturan yang tidak diterapkan di lapangan dan bagaimana perlindungannya secara hukum bagi tenaga kerja PKWT.

b. Penelitian ini dilakukan untuk menambah pengetahuan penulis serta masyarakat yang membaca dan mempelajari skripsi ini tentang, bagaimana penerapan serta pengaplikasian suatu peraturan yang telah ditetapkan oleh negara yaitu UUK di perusahaan bagi tenaga kerjanya yang berstatus PKWT di PT. Kereta Api Indonesiadan telah sesuai dengan hukum tenaga kerja yang ditetapkan oleh negara atau apakah sebaliknya. Serta untuk mengetahui hak-hak apa saja yang telah diberikan oleh PT. Kereta Api Indonesia kepada tenaga kerja PKWT apakah diberikan secara penuh oleh pihak perusahaan dan apakah diberikan oleh pihak perusahaan sesuai peraturan UUK. Skripsi ini diharapkan juga dapat memberikan masukan kepada instansi PT. Kereta Api Indonesia Persero berkaitan dengan implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Kereta Api Indonesia dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan Jo. Keputusan Menteri Tenaga Kerja