

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dasar hukum perlindungan hukum ketenagakerjaan di Indonesia diatur dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan tahun 2003). Perlindungan ketenagakerjaan tersebut dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha/perusahaan<sup>1</sup>.

Pekerja/buruh dalam suatu perusahaan umumnya dibagi menjadi 3 (tiga), yaitu pekerja tetap, pekerja waktu tertentu (pekerja tidak tetap), dan pekerja harian lepas<sup>2</sup>. Pekerja tetap terdiri dari pekerja yang bekerja di dalam kantor (mengurusi dan mengatur setiap persoalan kegiatan produksi), pekerja waktu tertentu (tidak tetap) adalah setiap pekerja yang membantu jalannya teknis dalam kegiatan produksi, sedangkan pekerja harian lepas adalah setiap pekerja yang bekerja di lapangan dalam jangka waktu tertentu<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup>Fenny Natalia Khoe, Hak pekerja yang sudah bekerja namun belum menandatangani perjanjian kerja atas upah ditinjau berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, Universitas Surabaya, Vol, 2 Nomor 1 (2013), hlm. 3.

<sup>2</sup> Djumadi, 2004, *Hukum Perburuhan, Perjanjian Kerja*, Jakarta, Grafindo Persada, hlm. 23.

<sup>3</sup> *Ibid.*,

Perlindungan hukum bagi pekerja adalah perlindungan yang diberikan dengan menggunakan sarana hukum<sup>4</sup>. Artinya perlindungan yang diberikan oleh hukum bagi pekerja didasarkan atas tindakan-tindakan pengusaha atau perusahaan pada saat sebelum bekerja, selama bekerja, dan masa setelah bekerja<sup>5</sup>. Hal ini ditegaskan pemerintah pusat sebagai upaya adanya perlindungan bagi seluruh bentuk hubungan kerja, khususnya dalam Pasal 86 ayat (3) UU Ketenagakerjaan tahun 2003 dijelaskan bahwa “perlindungan hukum bagi pekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku”<sup>6</sup>.

Lingkup perlindungan hukum bagi pekerja dalam UU Ketenagakerjaan tahun 2003 meliputi; perlindungan atas hak-hak dasar pekerja untuk berunding dengan pengusaha atau perusahaan, perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, perlindungan khusus bagi pekerja perempuan, termasuk juga perlindungan tentang upah, kesejahteraan dan jaminan sosial pekerja<sup>7</sup>.

Hubungan kerja industrial antara pengusaha atau perusahaan dengan pekerja adalah sama dalam hal derajat, namun secara sosiologis pada suatu kondisi tertentu kedudukan antara pengusaha atau perusahaan dengan pekerja tidak sama dan tidak seimbang karena seringkali pekerja berada pada posisi yang lemah<sup>8</sup>. Hal inilah yang seringkali memposisikan permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia mengenai hubungan kerja industrial menjadi

---

<sup>4</sup> *Ibid.*,

<sup>5</sup> *Ibid.*,

<sup>6</sup> *Ibid.*,

<sup>7</sup> *Ibid.*,

<sup>8</sup> Doni Judian, 2014, *Tahukah Anda tentang Pekerja Tetap, Kontrak, Freelance, Outsourcing*, Jakarta, Dunia Cerdas, hlm. 51-52.

tidak seimbang antara pengusaha atau perusahaan dengan pekerja tidak tetap dalam hal pembuatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), khususnya yang sering dialami oleh pekerja waktu tertentu (pekerja tidak tetap)<sup>9</sup>. Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja tidak tetap dengan pengusaha atau perusahaan untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu<sup>10</sup>.

Pekerja waktu tertentu (pekerja tidak tetap) didefinisikan sebagai pekerja yang bekerja pada suatu instansi dengan kerja waktu tertentu dan didasari atas suatu perjanjian atau kontrak dapat juga disebut dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang diadakan untuk paling lama 3 (tiga) tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu maksimal 1 (satu) tahun<sup>11</sup>. Maksudnya setelah kontrak kerja selesai selama 2 (dua) tahun, maka kontrak kerja tersebut dapat diperpanjang 1 (satu) kali dengan maksimal 1 (satu) tahun masa kerja berdasarkan kesepakatan antara pihak perusahaan dengan pekerja tidak tetap<sup>12</sup>.

Perbedaan Perjanjian Kerja Tertentu (PKWT) dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), yaitu dalam Perjanjian (PKWTT) diberlakukan masa percobaan kerja selama 3 (tiga) bulan, sedangkan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pihak pengusaha atau perusahaan

---

<sup>9</sup> *Ibid.*,

<sup>10</sup> Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 100/MEN/IV/2004 tentang Perjanjian Waktu Tertentu.

<sup>11</sup> *Ibid.*,

<sup>12</sup> Lalu Husni, 2006, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ed. Revisi, Cet. 6, Jakarta, Grafindo Persada, hlm. 60.

tidak boleh mensyaratkan adanya masa percobaan kerja pada pekerja tidak tetap<sup>13</sup>.

Faktanya dalam praktek dan perkembangannya peraturan kerja bagi pekerja tidak tetap yang dibuat menggunakan perjanjian standar pengusaha atau perusahaan sering menimbulkan ketidakseimbangan bagi para pihak pekerja tidak tetap dalam menentukan isi perjanjian<sup>14</sup>.

Salah satu fakta lemahnya perlindungan hukum bagi pekerja tidak tetap dirasakan oleh para pekerja tidak tetap di Kota Yogyakarta yang bekerja di perusahaan-perusahaan swasta<sup>15</sup>. Seperti yang dikeluhkan oleh para pekerja tidak tetap yang tergabung dalam Aliansi Rakyat Pekerja Yogyakarta (ARPY) saat melakukan aksi damai untuk memperingati Hari Buruh pada tanggal 1 Mei 2018 yang berpusat di 0 KM Malioboro kota Yogyakarta.

Adapun beberapa keluhan yang disampaikan para pekerja tidak tetap, yaitu tidak ada kejelasan mengenai pemberian asuransi perlindungan kerja bagi pekerja tidak tetap, tidak jelasnya ketentuan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja bagi pekerja tidak tetap, dan tidak jelasnya peraturan ketenagakerjaan yang mengatur secara khusus mengenai keberadaan pekerja tidak tetap pada perusahaan-perusahaan di Kota Yogyakarta<sup>16</sup>.

Uraian fakta di atas, tentu bertentangan dengan isi penjelasan pada Pasal 4 huruf a UU Ketenagakerjaan tahun 2003, khususnya mengenai pemberdayaan dan pendayagunaan pekerja yang diartikan sebagai suatu

---

<sup>13</sup> *Ibid.*,

<sup>14</sup> *Ibid.*,

<sup>15</sup> <https://kumparan.com/lpm-kognisia/aliansi-rakyat-pekerja-jogja-upah-minim-masih-menjadi-penghambat-kesejahteraan-1525270706649>, diakses tanggal 25 Oktober 2018.

<sup>16</sup> *Ibid.*,

kegiatan yang terpadu untuk dapat memberikan kesempatan kerja seluas-luasnya bagi pekerja di Indonesia, melalui pemberdayaan dan pendayagunaan ini diharapkan pekerja Indonesia dapat berpartisipasi secara optimal dalam pembangunan nasional dengan tetap menjunjung nilai-nilai kemanusiaan<sup>17</sup>.

Begitu juga dalam hal pemerataan kerja dan penyediaan pekerja haruslah sesuai dengan kebutuhan pembangunan daerah, yaitu memberikan perlindungan kepada pekerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya<sup>18</sup>, sebagaimana dijelaskan dalam Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 13 Tahun 2009 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, bahwa tenaga kerja merupakan segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.

Umumnya problematika yang dirasakan oleh para pekerja tidak tetap dengan pekerja yang berstatus tetap dalam suatu perusahaan adalah mengenai perbedaan perlakuan memperoleh upah, kesejahteraan terkait perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, serta kebutuhan akan peningkatan jenjang karir<sup>19</sup>.

Suatu peraturan yang dibuat dan ditetapkan oleh pengusaha atau perusahaan tidak boleh bertentangan dengan peraturan dan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku, baik di pusat maupun di

---

<sup>17</sup> *Ibid.*,

<sup>18</sup> *Ibid.*,

<sup>19</sup> Sendjun H Manulang, 1995, *Pokok-Poko Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta, Rineka Cipta, hlm. 27.

daerah, dan dalam hal penyusunan suatu peraturan oleh pengusaha atau perusahaan diwajibkan memberitahukan dan menjelaskan tentang peraturan tersebut kepada para pekerja, karena perlindungan pekerja dari kekuasaan pengusaha atau perusahaan terlaksana apabila peraturan dalam bidang ketenagakerjaan yang mengharuskan atau memaksa pengusaha atau perusahaan bertindak seperti ketentuan dalam peraturan dan perundang-undangan ketenagakerjaan benar-benar dilaksanakan oleh semua pihak<sup>20</sup>.

Adanya hubungan kerja antara pihak pengusaha atau perusahaan dengan pekerja tidak tetap karena adanya perjanjian kerja<sup>21</sup>. Perjanjian kerja merupakan perjanjian yang dilakukan oleh pihak pengusaha atau perusahaan dengan pekerja tidak tetap dalam ketentuan yang disepakati bersama.

Adapun isi perjanjian kerja, yaitu kapan pekerjaan itu mulai dilaksanakan oleh pekerja tidak tetap, besaran upah yang akan diterima oleh pekerja, serta syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh pekerja dalam melaksanakan pekerjaan disertai dengan dipenuhinya perlindungan kerja bagi pekerja tidak tetap oleh pihak pengusaha atau perusahaan<sup>22</sup>.

Hubungan kerja antara pekerja tidak tetap dengan pengusaha atau perusahaan tidak dibuat dalam bentuk perjanjian kerja secara tertulis, sehingga

---

<sup>20</sup> Dian Octaviani Saraswati, "Perlindungan Hukum Keselamatan dan Kesehatan Terhadap tenaga Kerja di Perusahaan tenun PT. Musitex Kabupaten Pekalongan" *Tesis Mahasiswa Universitas Diponegoro* (2017), hlm. 37.

<sup>21</sup> Sendjum H Manulang, 1995, *Op. Cit*, hlm. 27.

<sup>22</sup> *Ibid.*,

status pekerja tidak tetap menjadi tidak jelas<sup>23</sup>. Ketidakjelasan status ini sewaktu-waktu pekerja tidak tetap dapat diberhentikan tanpa uang pesangon, dan kondisi demikian sering menimbulkan masalah ketidakpastian hubungan kerja dan dalam kondisi tersebut pengusaha atau perusahaan memberlakukan prinsip *no work no pay*, yang berarti pekerja tidak akan diupah selama tidak bekerja, sekalipun hubungan kerja di antara pengusaha atau perusahaan telah berlangsung lama atau bertahun-tahun, tentunya kondisi seperti ini jelas dapat merugikan pihak-pihak yang memiliki posisi rendah, khususnya bagi pekerja yang berstatus tidak tetap<sup>24</sup>.

Berkaitan dengan uraian di atas, menurut Asyhadier bahwa secara teoritis ada 3 (tiga) bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yang harus dipenuhi oleh pengusaha atau perusahaan, yakni *Pertama* perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja mengenyam dan mengembangkan kehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. *Kedua* perlindungan teknis, yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja terhindar dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. *Ketiga* perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan pekerja

---

<sup>23</sup> Sehat Damanik, 2006, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Bandung, LDSS Publishing, hlm. 6.,

<sup>24</sup> *Ibid.*,

suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya<sup>25</sup>.

Bentuk-bentuk perlindungan hukum bagi pekerja, sebagaimana penjelasan di atas, telah ditegaskan juga dalam Pasal 5 UU Ketenagakerjaan tahun 2003, bahwa setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan<sup>26</sup>. Hal ini telah diatur juga dalam Pasal 25 ayat (1) bahwa pengusaha yang mengadakan hubungan kerja untuk waktu tertentu wajib mencatatkan perjanjian kerja waktu tertentu kepada Walikota atau Pejabat yang ditunjuk berdasarkan Perda kota Yogyakarta Nomor 13 Tahun tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis termotivasi untuk mengkaji tentang perlindungan hukum bagi pekerja tidak tetap pada perusahaan di kota Yogyakarta, mengingat hingga saat ini, permasalahan terkait perlindungan hukum bagi pekerja tidak tetap di kota Yogyakarta belum dilaksanakan sesuai ketentuan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya dalam hal perlindungan hukum yang berkaitan dengan isi perjanjian kontrak kerja, upah kerja sesuai upah minimum yang berlaku, pemberian jaminan perlindungan berupa asuransi tenaga kerja, dan kesehatan bagi pekerja tidak tetap di kota Yogyakarta.

---

<sup>25</sup> Zaeni Asyhadier, 2007, *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, hlm. 78.

<sup>26</sup> *Ibid.*,

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah penulisan hukum ini, sebagai berikut:

1. Bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi pekerja tidak tetap pada perusahaan di kota Yogyakarta?
2. Apa faktor penghambat dalam perlindungan hukum bagi pekerja tidak tetap pada perusahaan di kota Yogyakarta?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penulisan hukum ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum bagi pekerja tidak tetap pada perusahaan di kota Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor penghambat perlindungan hukum bagi pekerja tidak tetap pada perusahaan di kota Yogyakarta.

## **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penulisan hukum ini, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
  - a) Memberikan kontribusi pemikiran bagi perkembangan Ilmu Pengetahuan, khususnya bagi perkembangan Ilmu Hukum Administrasi Negara dalam pelaksanaan kebijakan publik berkaitan dengan penyelenggaraan ketenagakerjaan.

b) Memberikan pengetahuan bagi masyarakat mengenai perlindungan hukum bagi pekerja tidak tetap yang bekerja di perusahaan sesuai ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku.

## 2. Manfaat Praktis

Memberikan saran kepada perusahaan dan pekerja tidak tetap mengenai perlindungan hukum bagi pekerja tidak tetap pada perusahaan di kota Yogyakarta.