

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Negara Indonesia berdasar atas Hukum (*Rechtsstaat*), tidak berdasar atas kekuasaan belaka (*Machtsstaat*)<sup>1</sup>. Dalam suatu Negara Hukum yang baik adalah hukum yang diterima oleh rakyat, karena mencerminkan kesadaran hukum dari rakyat. Hukum dan kekuasaan itu menjadi nyata jika dilaksanakan oleh manusia. Keduanya sama penting, karena kekuasaan tanpa hukum adalah sewenang-wenang dan hukum tanpa kekuasaan adalah lumpuh<sup>2</sup>. Negara hukum menghendaki setiap tindakan masyarakatnya harus berdasarkan ketentuan-ketentuan hukum yang berlaku di negara itu dan setiap tindakan penguasa harus berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku agar tidak terjadi istilah kebal hukum.

Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28 D ayat (1) mengamanatkan bahwa “setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum”. Negara hukum mempunyai makna bahwa setiap orang mempunyai persamaan dihadapan hukum (*equality before the law*) tanpa membedakan ras, suku

---

<sup>1</sup>Soehino, 2011, *Bunga Rampai Hukum Tata Negara*, Yogyakarta, BPFE, hlm. 5

<sup>2</sup>Helmi, 2012, *Hukum Perizinan Lingkungan Hidup*. Jakarta. Sinar Grafika. hlm 37

maupun agama. Selanjutnya tentang masalah ketenagakerjaan di dalam UUD 1945 Pasal 28 D ayat (2) mengamanatkan bahwa “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Hubungan hukum antara buruh/pekerja dengan pengusaha pada hakikatnya bersifat timpang artinya kewajiban pekerja/buruh lebih banyak dari pengusaha<sup>3</sup>. Kedudukan yang tidak sederajat ini mengingat buruh hanya mengandalkan tenaga yang melekat pada dirinya untuk melaksanakan pekerjaan. Selain itu, majikan sering menganggap buruh sebagai objek dalam hubungan kerja. Pekerja sebagai faktor ekstern dalam proses produksi dan bahkan ada yang beranggapan majikan sebagai *herr im haus* (ibaratnya ini adalah rumahku terserah akan aku gunakan untuk apa). Maksudnya majikan adalah pemilik dari perusahaan itu, sehingga kegiatan apa pun tergantung dari kehendak majikan.<sup>4</sup>

Masalah lainnya adalah tingkat pendidikan yang masih cukup rendah. Berdasarkan data statistik yang tersedia, jumlah lulusan perguruan tinggi bergelar sarjana maupun diploma masih lebih sedikit dibandingkan dengan lulusan pendidikan dasar maupun menengah<sup>5</sup>. Sumber daya manusia tersebut sangatlah mudah para pengusaha melakukan hal-hal yang tidak

---

<sup>3</sup> Aloysius Uwiyono, et al, 2014, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Jakarta, Rajawali Pers, hlm.10

<sup>4</sup> Asri Wjiyanti, 2014, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, hlm. 9

<sup>5</sup> Aloysius Uwiyono, et al, 2014, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Jakarta, Loc. Cit

menguntungkan oleh para pekerjanya. Melihat dari kejadian-kejadian yang ada masalah tersebut tidaklah terlalu di anggap masalah serius oleh sebagian orang.

Hukum ketenagakerjaan terdapat istilah pekerja waktu tertentu yang berdasarkan Pasal 59 undang-undang ketenagakerjaan tahun 2003 yang berisi tentang perjanjian kerja waktu tertentu lazimnya disebut dengan pekerja kontrak atau pekerja tidak tetap. Dengan adanya peraturan ini yang mengatur tentang pekerja waktu tertentu perusahaan dapat memanfaatkan ketentuan peraturan ini dengan memperkerjakan pekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Perusahaan yang menerapkan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dapat mengurangi biaya pengeluaran untuk upah pekerja. Sudah selayaknya perusahaan yang memperkerjakan pekerja dengan jumlah yang banyak akan mengeluarkan biaya yang banyak pula, bukan hanya dalam pengeluaran upah tetapi dalam hal yang lain, seperti tunjangan pemeliharaan kesehatan, tunjangan pemutusan hubungan kerja (PHK), tunjangan penghargaan kerja dan sebagainya. Akan tetapi dengan memperkerjakan tenaga kerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), maka biaya tersebut dapat ditekan.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> R. Soedarmoko, 2008 "*Perlindungan Pekerja/Buruh Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Sejak Berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*" (Tesis Pascasarjana, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro Semarang)

Perjanjian kerja waktu tertentu bisa terjadi penyimpangan tentang jenis dan sifat pekerjaan untuk Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT). Dalam hal ini pengusaha memanfaatkan pekerja waktu tertentu untuk memperkerjakan pekerjaan yang bersifat tetap. Sedangkan di dalam Pasal 59 Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 menegaskan jenis pekerjaan waktu tertentu yang akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu: pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, pekerjaan yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 tahun. Pekerjaan yang bersifat musiman atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru atau produk tambahan yang masih dalam masa percobaan atau penajajakan. Ketidaktahuan pekerja mengenai peraturan perundang-undangan menjadi masalah sehingga para pengusaha memanfaatkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan memanfaatkan ketidaktahuan.

Perlindungan yang diberikan oleh pengusaha terhadap Pekerja Waktu Tertentu biasanya terdapat perbedaan yang jauh dibandingkan dengan Pekerja Waktu Tidak Tertentu atau lebih dikenal dengan Pekerja tetap. Pekerja Waktu Tidak Tertentu mendapatkan perhatian lebih oleh pengusaha dikarenakan pengusaha beranggapan bahwa pekerja waktu tidak tertentu mempunyai pekerjaan yang lebih banyak dan mempunyai waktu bekerja lebih lama dibanding pekerja waktu tertentu yang sifat pekerjaannya hanya pekerjaan yang bersifat tertentu, tetapi bukan berarti perlindungan dan

hak-hak pekerja waktu tertentu diabaikan. Mengingat pekerja waktu tertentu adalah warga Negara yang harus dilindungi hak-haknya dalam melakukan pekerjaan walaupun pekerjaannya tersebut bersifat sementara dengan waktu yang sementara sebagaimana dimaksud Pasal 59 Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2009.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menggantikan peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan yang ada sebelumnya yaitu Undang-undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja yang dianggap sudah tidak sesuai dengan perkembangan masalah ketenagakerjaan dan diusahakan mampu memberikan perlindungan maksimal terhadap tenaga kerja untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja.

Tenaga kerja perlu mendapatkan hak yang harus mereka peroleh. Masih banyak para pengusaha yang melakukan tindakan secara sepihak mempekerjakan pekerja dengan pekerjaan yang tidak layak. Pasal 28 I ayat (4) UUD 1945 menegaskan bahwa perlindungan (*protection*), pemajuan (*furtherance*), penegakan (*enforcement*), dan pemenuhan (*fulfillment*) hak asasi manusia adalah tanggung jawab Negara terutama pemerintah<sup>7</sup>. Dari dasar hukum di atas pemerintah secara konstitusional berkewajiban menjaga dan melindungi setiap warga negaranya untuk mendapatkan hak-haknya.

---

<sup>7</sup> Lalu Husni. 2014. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta. Rajawali Pers.

Tujuan campur tangan pemerintah dalam bidang perburuhan ini adalah untuk mewujudkan perburuhan yang adil, karena peraturan perundang-undangan perburuhan memberikan hak-hak bagi buruh/pekerja sebagai manusia yang utuh, karena itu harus dilindungi baik menyangkut keselamatannya, kesehatannya, upah yang layak dan sebagainya. Selain itu pemerintah juga harus memperhatikan kepentingan pengusaha/ majikan yakni kelangsungan perusahaan.<sup>8</sup>

Pekerja kontrak di PT. Pertamina MOR V Surabaya terdapat pekerja awak kapal yang berstatus kontrak (PKWT). Pekerja awak kapal dalam menjalankan pekerjaan di laut perlu mendapatkan perlindungan sebagaimana yang terdapat di dalam peraturan perundang-undangan. Pekerja kontrak awak kapal sebagaimana yang dimaksud di peraturan pemerintah Nomor 7 Tahun 2000 tentang Kepelautan khususnya di Bab V yang mengatur tentang perlindungan kerja pelaut. PT. Pertamina MOR V Surabaya sebagai pihak yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja awak kapal yang berstatus kontrak. PT. Pertamina sebagai pihak yang lebih tinggi agar dapat memperhatikan hak-hak pekerja awak kapal yang berstatus kontrak dalam hal perlindungan kerja sebagaimana dimaksud dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.

---

<sup>8</sup> *Ibid.*, hlm. 23

Berdasarkan uraian diatas, dapat diketahui bahwa pekerja kontrak awak kapal yang bekerja di PT.Pertamina Mor V Surabaya mempunyai risiko kerja yang tinggi, maka dari itu penulis tertarik untuk meneliti mengenai “PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA KONTRAK AWAK KAPAL DI PT.PERTAMINA MOR V SURABAYA”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja kontrak awak kapal di PT.Pertamina MOR V Surabaya?
2. Apa saja faktor pendukung dan penghambat yang dihadapi oleh PT. Pertamina MOR V Surabaya dalam melaksanakan perlindungan hukum bagi pekerja kontrak awak kapal?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum bagi pekerja awak kapal di PT. Pertamina MOR V Surabaya

2. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat yang dialami oleh PT. Pertamina MOR V Surabaya dalam melakukan perlindungan hukum bagi pekerja awak kapal.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini bermanfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis, bahwa hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi atau bacaan bagi dunia ilmu pengetahuan, khususnya di bidang Hukum Administrasi Negara.
2. Manfaat praktis, bahwa hasil penelitian ini akan diharapkan dapat dijadikan pedoman bagi para pekerja kontrak awak kapal dalam melakukan aktivitas pekerjaannya