

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

*Statment* politik hukum bangsa Indonesia yang menyatakan bahwasanya Indonesia sebagai negara hukum yang demokratis, tercermin dalam Undang- Undang Dasar 1945 Pasal 1 ayat (1) menerangkan bahwa “Negara Indonesia ialah Negara Kesatuan yang berbentuk Republik” ayat (2) “Kedaulatan berada di tangan rakyat dan dilaksanakan menurut Undang- Undang Dasar” serta ayat (3) “Negara Indonesia adalah negara hukum”.<sup>1</sup> Tujuan sesuatu negara sebetulnya merupakan cita-cita idiil sesuatu negara yang mau di wujudkan negara tersebut lewat tata metode maupun sistematika instrumen hukum yang terdapat di negara tersebut. Bagi Roger Soltau tujuan negara yakni mengizinkan rakyatnya tumbuh dan menyelenggarakan daya ciptanya sebebaskan mungkin.<sup>2</sup> Mengenai tujuan negara menurut Harold J.Laski ialah mewujudkan situasi untuk rakyat guna meraih impian dengan semaksimal mungkin.<sup>3</sup> Indonesia menekankan tujuan negara terdapat dalam konstitusi pada Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 (Undang-Undang Dasar Tahun 1945). Di dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 yang mana merupakan *Staat fundamentanorm* disebutkan bahwa tujuan dibentuknya negara Kesatuan Republik adalah: (1) melindungi segenap bangsa Indonesia

---

<sup>1</sup> Dedi Mulyadi, 2012, *Kebijakan Legislasi tentang Sanksi Pidana Pemilu Legislatif di Indonesia dalam Perspektif Demokrasi*, Jakarta, Gramata Publishing, hlm. 1.

<sup>2</sup> Ni'matul Huda, 2013, *Ilmu Negara*, Jakarta, Rajawali Press, hlm. 54.

<sup>3</sup> Harold J.Laski, 1947, *The State in Theory and Practice*, New York, The Viking Press, hlm. 253.

dan seluruh tumpah darah Indonesia, (2) memajukan kesejahteraan umum, (3) mencerdaskan kehidupan bangsa, (4) ikut serta melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.<sup>4</sup>

Dalam rangka pencapaian tujuan negara, khususnya peningkatan kesejahteraan umum dan pembangunan masyarakat yang lebih sejahtera, negara harus melaksanakan pembangunan nasional. Pembangunan merupakan upaya yang bertujuan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik.<sup>5</sup> Pembangunan merupakan sarana untuk mencapai kesejahteraan manusia. Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 bahwa “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” maka dari itu, negara harus berupaya atau melakukan Tindakan untuk merealisasikan hak warga atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Pada prinsipnya, perealisasiian hak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak adalah hal penting dalam pembangunan nasional dalam kerangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Untuk itu pengaturan mengenai ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

---

<sup>4</sup> Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Alinea ke Empat.

<sup>5</sup> N.H.T Siahaan, 2004, *Hukum Lingkungan dan Ekologi Pembangunan*, Jakarta, Erlangga, hlm. 19.

Pengesahan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 merupakan jawaban atas kemauan politik pemerintah di bidang hukum ketenagakerjaan. Undang-Undang tersebut bertujuan untuk melindungi pekerja secara hukum: (1) pemberdayaan dan penggunaan tenaga kerja yang terbaik dan manusiawi; (2) mencapai kesetaraan memberikan kesempatan kerja dan menyediakan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah; (3) Memberikan perlindungan bagi kesejahteraan pekerja; (4) Meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Tujuan tersebut merupakan dalil politik legislator sebagaimana didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 4 yang telah diatur. Hal di atas sangat jelas dan memiliki tujuan yang baik. Premisnya adalah bahwa hukum adalah produk politik, dan ini adalah produk hukum, yang dapat diuji terhadap hukum responsif menurut saran Nonet dan Selznick, atau menurut rekomendasi Marryman, gunakan hukum konservatif untuk pengujian.<sup>6</sup>

Akan tetapi amanah dari Undang-Undang Dasar 1945 yang diatur lebih lanjut dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 belum mampu menjawab permasalahan yang ada hingga sekarang ini.<sup>7</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berlaku dinilai tidak sesuai dengan perkembangan kondisi dan kebutuhan pasar kerja yang ada, sehingga perlu dilakukan pemutakhiran peraturan perundang-undangan dalam konteks

---

<sup>6</sup> Moh. Mahfud MD., 2001, *Politik Hukum di Indonesia*, Jakarta, LP3ES, hlm. 26.

<sup>7</sup> Roni Sulistyanto Luhukay, "Fungsi Rancangan Undang-Undang Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja dalam Percepatan Pertumbuhan Ekonomi", *Jurnal Meta Yuridis*, Vol. 3, Nomor 1 (2020), hlm. 39

perkembangan hukum.<sup>8</sup> Konsep *Omnibus Law* didalam Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja telah dipersiapkan oleh pemerintah pada aal tahun 2020. Dalam pengupayaan untuk membangun perekonomiannya Indonesia, pemerintah telah mempersiapkan suatu skema Rancangan Undang-Undang agar bisa menarik para investor untuk menanamkan modalnya di Indonesia. Karena di Indonesia angka penganggurannya sangat tinggi sampai mencapai 7 juta jiwa, maka pandangannya pemerintah yaitu diperlukan Rancangan Undang-Undang yang nantinya bisa diharapkan mampu menciptakan lapangan pekerjaan yang baru.<sup>9</sup>

Namun dari total sembilan fraksi yang berada di DPR RI, tampak enam fraksi yang menyetujui *Omnibus Law* Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja yaitu Fraksi PDI Perjuangan, F-Golkar, F-Gerindra, F-NasDem, F-PKB, dan F-PPP. Sedangkan satu fraksi, yaitu F-PAN, menyetujui dengan catatan, sementara itu, terdapat dua fraksi lainnya yaitu F-Demokrat dan F-PKS menyampaikan penolakan terhadap Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja.<sup>10</sup>

Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja setelah disahkan menjadi Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 oleh Presiden Joko Widodo pada 2

---

<sup>8</sup> *Ibid.*, hlm. 42.

<sup>9</sup> Fajar Kurniawan, "Problematika Pembentukan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja dengan Konsep Omnibus Law pada Klaster Ketenagakerjaan Pasal 89 Angka 45 tentang Pemberian Pesangon Kepada Pekerja yang di PHK", *Jurnal Panorama Hukum*, Vol.5, Nomor 1 (2020), hlm. 64

<sup>10</sup> Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia, 2020, *Paripurna DPR Sahkan RUU Cipta Kerja Menjadi UU*, <https://www.dpr.go.id/berita/detail/id/30332/t/Paripurna+DPR+Sahkan+RUNDANG-UNDANG+Cipta+Kerja+menjadi+UNDANG-UNDANG>, (diakses pada tanggal 5 Februari 2021 pukul 04.58).

November 2020 mendapat protes keras dari banyak pihak. *Omnibus Law* telah menyita perhatian publik karena tujuan dari *Omnibus Law* tersebut untuk pengharmonisasian Undang-Undang yang ada dengan Undang-Undang baru. Undang-Undang baru ini dibuat sebagai payung hukum bagi semua ketentuan hukum terkait dan dapat bersifat lintas sektor. Pasal yang salah satunya menjadi perhatian publik perihal PKWT (Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu) ialah perjanjian kerja berdasarkan selesainya sebuah pekerjaan dengan jangka waktu yang tertentu.

Istilah pekerja kontrak atau PKWT sudah tidak asing lagi ditelinga masyarakat. Adanya konteks tersebutlah mengapa banyak sekali masyarakat serta para pekerja yang menolak Undang-Undang Cipta Kerja. Letak permasalahan intinya yaitu didalam Undang-Undang Cipta Kerja Pasal 15 poin 1 yang mengubah Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terkait Ketenagakerjaan. Penjelasannya yaitu; "Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut:

- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
- c. pekerjaan yang bersifat musiman;
- d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau

e. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap."<sup>11</sup>

Ketentuan waktu perjanjian kerja sebelumnya yang tertuang pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 59 ayat (1) poin b, telah dihapus oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 mengenai Cipta Kerja. ketentuan waktu perjanjian kerja yang sebelumnya tertuang dalam Pasal 59 ayat (1) poin b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Mulanya, peraturan Undang-Undang membatasi waktu PKWT hanya maksimal 3 tahun. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 59 ayat (1) terkait Ketenagakerjaan.

*"Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun."* Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 kemudian ditambahkan penjelasan bahwa PKWT paling lama diadakan selama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang selama satu kali dengan waktu paling lama satu tahun. *"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."*<sup>12</sup>

Namun, batas waktu PKWT kini tidak lagi terikat oleh undang-undang, melainkan akan diatur dengan Peraturan Pemerintah. Pasal 56 Undang-Undang Cipta Kerja yang mengubah Undang-Undang

---

<sup>11</sup> Ika Fatma Ramadhansari, 2020, *Undang-Undang Cipta Kerja: Pekerja PKWT Bisa Dikontrak Seumur Hidup? Baca Pasal Lengkapnya!*, <https://kabar24.bisnis.com/read/20201104/15/1313598/undang-undang-cipta-kerja-pekerja-pkwt-bisa-dikontrak-seumur-hidup-baca-pasal-lengkapnya>, (diakses pada tanggal 30 November 2020 pukul 01.58).

<sup>12</sup> *Ibid.*

Ketenagakerjaan Pasal 56. Undang-Undang Cipta Kerja menambah dua poin untuk menjelaskan lamanya jam kerja PKWT. Pada poin 3 dijelaskan bahwa jangka waktu berjalan ditentukan sesuai dengan perjanjian kerja. Ketentuan lain terkait PWKT ini akan diatur dalam peraturan pemerintah. Poin 3 dan 4 di halaman 538 dari Pasal 12 Undang-Undang Cipta Kerja: "(3) Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan perjanjian kerja. (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah." Pada peraturan perundang-undangan, terdapat tujuh tingkatan hierarki yang mengakibatkan kekuatan hukum berbeda-beda terhadap masing-masing tingkatannya. Hal ini terkandung dalam Pasal 7 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011. Undang-Undang atau Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang berada dalam satu hierarki. Lalu, hierarki Peraturan Pemerintah (PP) berada di bawah Undang-Undang dan PP Pengganti Undang-Undang.<sup>13</sup>

Berdasarkan latar belakang yang sudah di uraikan, penulis ingin mengetahui lebih lanjut hal-hal mengenai politik hukum pengaturan pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Untuk itu penulis mengangkat judul **“POLITIK HUKUM PENGATURAN PEKERJA DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG**

---

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

## **KETENAGAKERJAAN DAN UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA”.**

### **B. Rumusan Masalah**

Berlandaskan uraian latar belakang diatas, dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana politik hukum pengaturan pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja?
2. Apakah perubahan ketentuan di dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja lebih menjamin perlindungan hukum hak-hak pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu?

### **C. Tujuan Penelitian**

Dari permasalahan yang telah diidentifikasi diatas, maka penelitian ini memiliki tujuan diantaranya:

1. Untuk mengetahui bagaimana politik hukum pengaturan pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
2. Untuk mengetahui apakah perubahan ketentuan di dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja lebih menjamin perlindungan hukum hak-hak pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu atau tidak.

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

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis sebagai berikut:

##### 1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan memberikan gambaran yang jelas mengenai pengaturan pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

##### 2. Manfaat Praktis

Adanya penelitian ini diharapkan memberikan pengetahuan yang lebih luas bagi masyarakat terkait dengan pengaturan pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.