

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Ketenagakerjaan merupakan entitas yang tak terpisahkan dalam dunia industri, mulai sektor manufaktur hingga industri jasa. Dalam era industrialisasi sekarang ini, persoalan ketenagakerjaan semakin menunjukkan tingkat kerumitan, terutama bila dilihat dari segi hukum. Tidak mengherankan bila masalah tersebut diikuti lahirnya banyak ketentuan hukum. Belum lagi persoalan implementasi hukum yang masih banyak mengalami kendala dalam prakteknya. Karenanya diperlukan pemahaman yang menyeluruh terkait substansi aturan ketenagakerjaan dan permasalahan atau kasus yang timbul terkait implementasi hukum ketenagakerjaan.¹

Semua tenaga kerja yang ada di Indonesia memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan guna untuk penghidupan yang layak tanpa adanya suatu bentuk deskriminasi baik perbedaan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik, semua harus sesuai dengan minat serta kemampuan yang dimiliki oleh setiap tenaga kerja, termasuk juga perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat (disabilitas). Hal ini telah disebutkan di dalam UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa “setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa deskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Seperti halnya yang telah tertuang di dalam UUD 1945 pasal 27 ayat (2) yang berbunyi “bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Sesuai dengan apa yang telah tersurat dan tersirat di dalam UUD 1945, pemerintah ikut berperan penting dalam usaha memberikan kesempatan bekerja bagi warga negaranya dengan seluas-luasnya.

¹ Dewi Rahayu, 2019, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, Surabaya, Scopindo Media Pustaka, hlm.2.

Amanat Pasal 28 D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 yang merumuskan; setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja berkaitan dengan ketenagakerjaan khususnya terkait dunia kerja, pemenuhan akan kebutuhan ekonomi dan finansial yang merupakan suatu prioritas.² Pembangunan ketenagakerjaan telah diamanatkan dalam konstitusi dasar kita yaitu UUD 1945, yang dapat kita lihat pada penyelenggaraannya didasarkan atas dasar keterpaduan melalui koordinasi fungsional sektoral pusat dan juga daerah.

Pembangunan Ketenagakerjaan di Indonesia sendiri memiliki tujuan antara lain sebagai berikut:

1. Pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan juga penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.³

Hubungan kerja adalah hubungan yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha. menurut Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan yang menyatakan “bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja. Buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang memiliki unsur pekerjaan, upah, dan perintah”.

Hubungan kerja di dalam implementasinya membutuhkan suatu bentuk berupa perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan sebagai dasar dari hubungan kerja tersebut. Pada dasarnya perjanjian kerja baik yang dibuat secara tertulis maupun yang dibuat secara lisan harus memenuhi syarat-syarat sah nya suatu perjanjian baik secara

² Prabhaputra, A.,A., Budiarta, I,N,P.,Seputra, I, P, G.(2019). Sistem Outsourcing Dalam Hubungan Industrial di Indonesia (Outsourcing System In Industrial Relation In Indonesia). *Jurnal Analogi Hukum*. 1 (1). 22-27.

³ Pengertian ketenagakerjaan dan unsur pentingnya <https://www.jojonomic.com/blog/pengertian-ketenagakerjaan/> diakses pada 19 oktober 2020 pukul 20.12 WIB.

subjektif maupun secara objektif sebagaimana yang telah diatur di dalam Pasal 52 UU No.13 Tahun 2003 yang menyebutkan bahwa:

1. Perjanjian kerja dibuat atas dasar:
 - a. Kesepakatan kedua belah pihak
 - b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
 - c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan
 - d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan.
3. Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.

Pekerja dan pengusaha yang telah mengadakan perjanjian kerja yang sesuai dan sudah memenuhi syarat-syarat sebagaimana yang telah disebutkan di atas maka pekerja dan pengusaha telah mengikatkan dirinya antara satu sama lain yang berarti perbuatan tersebut telah memiliki akibat hukum dan juga konsekuensi agar pengusaha dan pekerja menaati segala isi perjanjian yang telah mereka buat dengan menjalankan hak dan kewajiban yang telah diatur di dalam perjanjian kerja serta di dalam peraturan yang berlaku di perusahaan.

Perjanjian kerja ini dibagi menjadi beberapa macam menurut pasal 56 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

1. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dibuat dengan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Bila perjanjian dibuat dalam bahasa Indonesia

dan bahasa asing, jika keduanya memiliki tafsiran, Maka perjanjian kerja yang berlaku adalah yang dibuat menggunakan Bahasa Indonesia. Di dalam perjanjian kerja waktu tertentu ini tidak mensyaratkan adanya masa percobaan. Apabila di dalam perjanjian kerja tetap mensyaratkan masa percobaan maka batal demi hukum.

Perjanjian kerja waktu tertentu dibuat hanya untuk pekerjaan tertentu saja yang memang jenis, sifat atau kegiatan pekerjaan itu akan selesai dalam waktu tertentu. Pekerjaan itu adalah antara lain sebagai berikut:

- a. Pekerjaan yang sifatnya sementara atau yang sekali selesai. Seperti pekerjaan yang memiliki jangka waktu selesai dari 3 tahun atau paling lama 3 tahun.
- b. Pekerjaan yang sifatnya musiman.
- c. Pekerjaan yang terkait dengan produk baru yang masih di dalam masa percobaan.⁴

Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat digunakan untuk pekerjaan yang memiliki sifat tetap. Perjanjian kerja ini dapat dilakukan perpanjangan maupun pembaharuan.

2. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT)

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah perjanjian kerja dimana pekerjaannya mengadakan hubungan kerja dengan pengusaha atau perusahaan yang bersifat tetap. Di dalam perjanjian kerja ini boleh diadakan masa percobaan bagi pekerjaannya yaitu maksimal 3 bulan masa percobaan dan perusahaan tidak

⁴ Nafila, Erlin Kristine & Endra Wijaya. (2017). Perlindungan Hak-Hak Buruh pada Praktik Sistem *Outsourcing*: Sebuah “Kesenjangan Penerimaan”. *Jurnal Hukum Novelty*. 8 (2). hlm 12

diperbolehkan membayar upah pekerja dibawah upah minimum daerah yang berlaku.⁵

Tahun-tahun belakangan ini muncul suatu kebiasaan dengan penggunaan sistem pekerja tidak tetap . Hal ini dapat dilihat dari presentase penggunaan tenaga kerja kontrak (outsourcing) yang menjadi pekerja tidak tetap pada perusahaan nasional dan multinasional yang semakin lama semakin meningkat di Indonesia dan diperkirakan akan terus meningkat naik pada tahun-tahun berikutnya.⁶

Penggunaan sistem tenaga kerja tidak tetap sudah menjadi hal biasa diberbagai perusahaan di Indonesia baik yang berstatus swasta nasional ataupun perusahaan-perusahaan milik negara (BUMN) bahkan juga instansi-instansi pemerintah. Menghemat pengeluaran atau pembiayaan dalam hal membiayai sumber daya manusia (SDM) sebagai salah satu strategi perusahaan dalam melakukan efisiensi biaya produksi yang menjadi latar belakang penggunaan sistem tenaga kerja tidak tetap ini.⁷

Sejarah perkembangan masyarakat di Indonesia yang ternyata jumlah sumber daya manusianya tidak sebanding dengan permintaan akan lapangan perkerjaan yang tersedia. Hal ini menyebabkan banyak Pengusaha yang secara ekonomi mempunyai kedudukan yang lebih kuat sering kali mengeksploitasi para pekerja sehingga timbul permasalahan antara pihak pengusaha dan pekerja di dalam suatu hubungan kerja.

Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketengakerjaan telah menjelaskan mengenai hak-hak pekerja yaitu sebagai berikut:

⁵ Muhammad Azhar, 2015, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang, eprints undip, hlm 50-51.

⁶ Silaban. 2008. "Penggunaan tenaga outsourcing capai 60%". Silaban.net, (on line). <http://www.silaban.net/> diakses pada 8 Oktober 2020 pukul 15.34 WIB.

⁷ Hemiah & Sudirman. (2020). Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap dan Karyawan *Outsourcing* pada PT.PLN (Persero) Area Makassar. *Jurnal Mirai Management*. 5 (2). hlm 22.

1. Pasal 6 UU No.13 tahun 2003 menyatakan bahwa “pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”
2. Pasal 11 UU No.13 tahun 2003 menyatakan bahwa “Pekerja/buruh berhak untuk memperoleh dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja”
3. Pasal 18 ayat (1) UU No.13 tahun 2003 menyatakan bahwa “Pekerja/buruh berhak memperoleh pengakuan kerja setelah mengikuti pelatihan kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja”
4. Pasal 31 UU No.13 tahun 2003 menyatakan bahwa “Pekerja/buruh berhak mempunyai kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri”
5. Pasal 79 UU No.13 tahun 2003 menyatakan bahwa “Hak untuk mendapatkan cuti kerja”
6. Pasal 86 ayat (1) UU No.13 tahun 2003 menyatakan bahwa “Hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama”
7. Pasal 88 UU No.13 tahun 2003 menyatakan bahwa “Hak untuk memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam hal ini berkaitan dengan pengupahan”
8. Pasal 99 ayat (1) UU No.13 tahun 2003 menyatakan bahwa “Hak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja”
9. Pasal 80 UU No.13 tahun 2003 menyatakan bahwa “Hak untuk melakukan ibadah menurut agama pekerja/buruh”

10. Pasal 104 ayat (1) UU No.13 tahun 2003 menyatakan bahwa “Hak untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh”
11. Pasal 137 UU No.13 tahun 2003 menyatakan bahwa “Hak untuk melakukan mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan”
12. Pasal 156 ayat (1) UU No.13 tahun 2003 menyatakan bahwa “Hak untuk mendapatkan uang pesangon dari pengusaha ketika terjadi pemutusan hubungan kerja”.

Pengusaha harus memenuhi dan melaksanakan hak-hak yang telah dijelaskan diatas apabila ingin mempekerjakan pekerja atau buruh di perusahaannya. Adapun sebagaimana yang telah dijelaskan di dalam pasal 2 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2013 tentang Perubahan Kesembilan atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja:

“Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 10 (sepuluh) orang atau lebih, atau membayar upah paling sedikit Rp.1.000.000,(satu juta rupiah) sebulan, wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

Pengusaha atau perusahaan wajib mengikutsertakan pekerjanya ke dalam program jaminan sosial tenaga kerja. menurut pasal 6 ayat (2) UU No.24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial telah dijelaskan bahwa jaminan sosial tenaga kerja meliputi:

“Jaminan kecelakaan kerja, Jaminan hari tua Jaminan pensiun dan Jaminan kematian”.

Keikutsertaan pekerja ke dalam program jaminan sosial tenaga kerja harus didahului dengan melakukan pendaftaran kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) yang kemudian sebagai bukti keikutsertaan pada jaminan sosial

ketenagakerjaan ini pekerja dan perusahaan diwajibkan membayar sejumlah iuran. Hal ini telah diatur di dalam pasal 13 ayat (1) UU No.40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) yang berbunyi bahwa:

“Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dengan pekerjaannya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti”

Hak yang dimiliki pekerja tidak hanya terkait jaminan sosial saja melainkan yang terpenting adalah penghidupan yang layak bagi pekerja atau buruh tersebut akan imbalan atas apa yang pekerja atau buruh kerjakan. Imbalan ini biasa dapat disebut juga dengan upah atau gaji. Sudah menjadi kewajiban pengusaha ataupun perusahaan untuk memberikah upah atau gaji yang sesuai dengan upah minimum daerah.⁸

Terkait kewajiban yang dimiliki oleh pekerja tidak tetap yang harus dipatuhi pada dasarnya meliputi:

1. Kewajiban Ketaatan
2. Kewajiban Konfidensialitas atau Kerahasiaan
3. Kewajiban Loyalitas atau Kesetiaan

Penerapan sistem *outsourcing* sebagai salah satu bentuk sistem pekerja tidak tetap cukup menimbulkan kerugian bagi para pekerja, salah satunya dapat kita lihat dari perjanjian kerjanya yang berbentuk kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap, upah yang tidak sesuai dengan upah minimum daerah, kurangnya penanganan dalam hal jaminan sosial, dan perlindungan kerja serta jaminan perkembangan karir yang tidak memadai. Oleh karena itu diperlukan suatu perlindungan hukum bagi hak-hak para pekerja yang dijamin oleh pemerintah, yang apabila dilanggar maka dapat

⁸ Istianah Ni'mah & Khifni Nasif. (2016). Analisis Kesejahteraan Karyawan Outsourcing dalam Perspektif Karyawan PT Spirit Krida Indonesia. *Jurnal Ekonomi Syariah*. 4 (2). hlm 19.

menimbulkan

konsekuensi

hukum.⁹

Mengenai penggunaan sistem pekerja tidak tetap ini jika dilihat dari sisi pengusaha memang lebih diuntungkan karena mereka mendapatkan tenaga kerja dengan hubungan yang mudah dan murah dibandingkan dengan sistem tenaga kerja tetap.¹⁰ Pemerintah sebagai penentu kebijakan tidak seharusnya membiarkan begitu saja terkait permasalahan yang dihadapi dalam pemenuhan hak-hak bagi pekerja tidak tetap walaupun di dalam UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan belum menagtur secara jelas mengenai pekerja tidak tetap, namun setidaknya dapat memberikan perlindungan bagi pekerja terkait syarat-syarat kerja, kondisi kerja serta jaminan sosial dan perlindungan kerja lainnya.

PT PLN (Persero) adalah perusahaan milik negara yang bergerak di bidang ketenagalistrikan baik dari mulai mengoperasikan pembangkit listrik sampai dengan melakukan transmisi kepada masyarakat di seluruh wilayah Indonesia.¹¹ Perusahaan Listrik Negara (PLN) sebagai salah satu badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam usaha penyediaan tenaga listrik juga dalam menjalankan tugasnya menggunakan sistem pekerja tidak tetap atau biasa yang disebut pekerja kontrak (*outsourcing*). PT. PLN (Persero) bekerjasama dengan salah satu perusahaan penyedia jasa atau perusahaan jasa pemborong.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berkaitan dengan perlindungan hukum bagi pekerja tidak tetap di perusahaan PT.PLN (Persero) UP3 Pekanbaru Riau. Oleh karena itu penulis

⁹ Muzni Tambusai,2006, Pelaksanaan Outsourcing (Alih Daya) Ditinjau dari Aspek Hukum Ketenagakerjaan Tidak Mengaburkan Hubungan Industrial”, <http://www.nakertrans.go.id>, diakses pada 9 Oktober 2020 pukul 23.08 WIB

¹⁰ Rena Zefania Ritonga & Vicariya Retnowati Boong. (2018). Analisis Pemahaman Pekerja Kontrak Outsourcing terhadap Hak-Hak Pekerja yang Tercantum dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di Wilayah Kota Surabaya. *Jurnal Panorama Hukum*. 3 (2). hlm 38.

¹¹Pertamina,“PT.PLN(Persero),<https://www.pertamina.com/industrialfuel/id/our-customers/pt-pln-persero/> diakses pada 9 Oktober 2020 pukul 23.39 WIB

membuat penulisan hukum dengan judul : “PERLINDUNGAN HUKUM ATAS HAK-HAK PEKERJA TIDAK TETAP DI PT PLN (Persero) UP3 PEKANBARU RIAU”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada penjelasan yang telah diuraikan di dalam latar belakang di atas, maka penulis dapat merumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana perlindungan hukum atas hak pekerja tidak tetap di PT PLN (Persero) UP3 Pekanbaru, Riau?
2. Apa saja faktor yang menghambat perlindungan hukum atas hak pekerja tidak tetap di PT PLN (Persero) UP3 Pekanbaru, Riau?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum bagi pekerja tidak tetap di PT PLN (Persero) UP3 Pekanbaru Riau
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang menghambat perlindungan hukum atas hak pekerja tidak tetap di PT PLN (Persero) UP3 Pekanbaru Riau.