

# BAB I

## PENDAHULUAN

### I. Latar Belakang

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian dari pembangunan nasional yang didasarkan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan juga harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata baik materiil maupun spiritual.<sup>1</sup> Kondisi dan daya tawar pekerja sudah mengalami beberapa perbaikan, namun di beberapa sektor tertentu upaya perbaikan tersebut masih belum signifikan dan perlu lebih ditingkatkan. Salah satu usaha yang ditempuh oleh pengusaha dalam rangka melakukan efisiensi dalam pengelolaan usahanya adalah outsourcing di sebut juga sub kontrak yaitu memborongkan sebagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain yang kemudian disebut perusahaan penerima pekerjaan.<sup>2</sup>

Dalam pelaksanaan pembangunan di Indonesia sekarang yang menitikberatkan pada pembangunan dalam bidang ekonomi dan hukum mempunyai fungsi yang sangat penting dalam menunjang kemajuan perekonomian di Indonesia. Pelaksanaan pembangunan dengan penekanan yang lebih menonjol kepada segi pemerataan. Banyak perusahaan dan industri yang berdiri di Indonesia, baik perusahaan asing maupun nasional hal ini

---

<sup>1</sup>Harjuan Rusli, Hukum Ketenagakerjaan berdasarkan UU N0.13/2003 Tentang Ketenagakerjaan, hal. 1.

<sup>2</sup> M. Fauzi, Aspek Hukum Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (outsourcing), Risalah Hukum Fakultas Hukum Unmul, Desember 2006, hal. 87.

merupakan keuntungan tersendiri untuk Indonesia, dengan semakin banyaknya perusahaan-perusahaan yang berdiri otomatis permintaan akan tenaga kerja juga semakin bertambah banyak dengan kondisi tersebut berarti dapat membantu pemerintah terlebih dalam hal pemberantasan atau meminimalisasian angka pengangguran di Indonesia.

Tenaga kerja yang tiap tahun semakin banyak tidak bisa berimbang kepada ketersediaan lowongan pekerjaan. Melihat melonjaknya angka pencari kerja membuat banyak perusahaan yang membuka lapangan pekerjaan pun semakin merasa sewenang-wenang dalam membuat peraturan perihal kontrak kerja dengan pekerjanya. Perkembangan industri yang semakin ketat sekarang ini membuat perusahaan-perusahaan mau tidak mau berusaha memperkerjakan tenaga kerja semaksimal mungkin dengan jumlah tenaga kerja seminimal mungkin sehingga para pekerja dapat memberikan kontribusi dan keuntungan yang besar bagi perusahaan sesuai dengan sasaran perusahaan itu.

Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan. Setiap tenaga kerja berhak untuk mengembangkan minat, bakat, serta kemampuan yang dimilikinya melalui pelatihan kerja. Dengan diadakannya pelatihan kerja diharapkan tenaga kerja lokal mampu bersaing dan tidak kalah dengan tenaga asing di negara sendiri maupun di negara lainnya. Pelatihan kerja dapat dilakukan oleh perusahaan atau pengusaha serta dapat dilakukan melalui lembaga pelatihan kerja seperti Badan Sertifikasi Profesi sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2004 tentang Badan Sertifikasi Profesi.

Dalam perkembangannya, perusahaan yang menggunakan sistem kontrak akan menyebabkan kedudukan dan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha menjadi tidak seimbang. Hal ini berdampak pada posisi tawar pekerja menjadi semakin lemah

karena tidak ada kepastian kerja, kepastian upah, jaminan sosial, jaminan kesehatan, pesangon jika di PHK, tunjangan-tunjangan dan kepastian lain.

Selain itu akan memberi kesempatan yang lebih mudah bagi perusahaan yang bersangkutan untuk menambah atau mengurangi kesempatan kerja pada pekerja sehingga dapat merugikan pekerja tersebut. Keadaan pekerja yang hak-haknya diabaikan oleh pengusaha tersebut seolah-olah mendapatkan pembenaran dan jastifikasi dari pemerintah melalui undang\_undang ketenagakerjaan yang mengizinkan sistim penyerahan sebagian pekerja pada pihak lain, ini sangat bertentangan dengan jiwa dan semangat dari Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara republik Indonesia Tahun 1945 dan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, dan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa: “Negara Indonesia melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah indonesia, memajukan kesejatraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan perdamaian abadi dan keadilan sosial berdasarkan pancasila.

Dalam Pasal 27 ayat(2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa: “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Dari amanat pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dapat kita pahami bahwa tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah menciptakan lapangan pekerjaan bagi warga negara untuk mendapatkan penghidupan yang layak.

Sejalan dengan itu pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusinya , serta melindungi hak serta kepentingannya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Pembangunan keterpaduan dilaksanakan atas asas

kemitraan koordinasi dan fungsional serta lintas sektoral pusat dan daerah. Oleh karena itu, sebagaimana ditetapkan dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk:

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional pusat dan daerah.
3. Memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Aspek hukum ketenagakerjaan harus selaras dengan perkembangan ketenagakerjaan saat ini yang sudah demikian pesat, sehingga substansi ketenagakerjaan tidak hanya meliputi hubungan kerja semata akan tetapi telah bergeser menjadi hubungan antara pekerja, pengusaha dan pemerintah.

Menelaah lebih lanjut di Indonesia Undang-Undang tentang ketenagakerjaan yang berlaku pada saat ini yaitu Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Mengenai perlindungan bagi pekerja/buruh secara umum dalam Undang-Undang tersebut diatur mengenai perlindungan terhadap penyandang cacat yang ada dalam Pasal 67, perlindungan terhadap perempuan yang ada dalam Pasal 76, perlindungan terhadap waktu kerja yang ada dalam Pasal 77, keselamatan dan kesehatan kerja yang ada dalam Pasal 86, juga perlindungan dalam hal pengupahan yang ada dalam Pasal 88 dan dalam hal kesejahteraan yang ada dalam Pasal 99. Namun kenyataannya masih banyak pengusaha yang mencari keuntungan sebesar-besarnya untuk menjalankan usahanya tanpa memperhatikan kondisi pekerja/buruh dengan baik seperti tingkat upah yang belum ideal, penyimpangan penerapan sistem kerja kontrak, serta rendahnya keikutsertaan buruh atau pekerja dalam program jaminan sosial masih menjadi masalah utama perburuhan

Indonesia. Bahkan pekerja/buruh sering dijadikan kambing hitam atas minimnya investor yang menanamkan modalnya di Indonesia. Ketika terjadi permasalahan tersebut pekerja/buruh tidak memiliki posisi tawar yang memadai karena terkadang keberadaan pekerja/buruh di perusahaan juga tidak memiliki kekuatan. Posisi pekerja/buruh kontrak lebih sulit lagi karena perlindungan undang-undang untuk pekerja/buruh masih lemah.

Di sisi lain para pengusaha justru menganggap pekerja/buruh hanya sebagai sumber biaya dan bukan merupakan salah sumber daya perusahaan untuk mencari keuntungan. Dalam hal ini pengusaha berupaya semaksimal mungkin menekan biaya untuk upah atau gaji, tunjangan dan iuran jaminan sosial untuk para buruh. Hal ini karena biaya untuk buruh dalam produksi dianggap lebih mudah dipangkas daripada biaya-biaya lainnya seperti pungli, bunga jaminan bank yang tinggi, dan lainnya. Pengusaha pastinya ingin biaya untuk pekerja/buruh bisa seminimal mungkin.

Meskipun telah mendapatkan aturan yuridis namun keberadaan pekerja/buruh kontrak dalam praktiknya masih menjadi suatu dilema. Bagi perusahaan keberadaan pekerja/buruh kontrak ini sangat menguntungkan karena kebijakan penggunaan pekerja/buruh kontrak antara lain pekerja/buruh kontrak mempunyai kinerja yang tinggi, tingkat upah yang diberikan relatif lebih rendah apabila dibandingkan dengan pekerja tetap, perusahaan tidak memiliki keharusan untuk mengeluarkan biaya tambah guna pelatihan para pekerja di samping untuk menghindari kewajiban pemberian pesangon, penghargaan masa kerja, dan lain-lain. Sedangkan bagi pekerja kontrak, kebijakan penggunaan tenaga kerja kontrak dinilai kurang menguntungkan karena mereka merasa tidak memiliki kepastian terutama dalam hal kelangsungan maupun jenjang karir terutama pada saat kontrak akan berakhir. Bahkan buruh tidak bisa menuntut kenaikan upah maupun pesangon jika sewaktu-waktu terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Kini semakin banyak permasalahan antara perusahaan dengan pekerja/buruh karena meskipun tidak ada krisis

global secara langsung, kebanyakan perusahaan menggunakan alasan krisis sebagai alasan pembenar untuk tidak memberikan hak-hak pekerja/buruh terutama kepada pekerja/buruh kontrak.

Mengingat selama buruh bekerja, buruh tidak mendapatkan upah yang mencukupi untuk kebutuhan hidup yang layak bagi keluarganya apalagi untuk tabungan hari tua. Penghilangan kewajiban pesangon dan uang pensiun dilakukan dengan menerapkan sistem kerja kontrak. Setelah masa kerja selesai, pengusaha tidak perlu memberikan uang pesangon kepada buruh. Masyarakat bahkan buruh sendiri seringkali tidak memahami bahwa sistem kerja kontrak bukan hanya mengakibatkan tidak adanya kepastian kerja tetapi juga tidak adanya jaminan mendapatkan kebutuhan hidup yang layak. Sulitnya mendapat pekerjaan dan kemiskinan menjadi alasan para buruh untuk bertahan pada kerja kontraknya walaupun tidak bisa hidup layak.

Berbeda dengan pekerja tetap yang berhak memperoleh jaminan hari tua (JHT), kerja kontrak justru menghilangkan jaminan masa depan buruh. Padahal selain harus memberikan penghargaan kepada buruh saat di PHK, jaminan masa depan itu juga perlu diberikan oleh perusahaan. Sebab pada saatnya nanti buruh sudah tidak memiliki produktivitas dan kualitas kerja yang memadai akibat penurunan kondisi mental atau fisiknya. Pengadopsian sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dalam perjanjian kerja buruh dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan cenderung merugikan buruh. Alasannya, kebijakan penggunaan buruh kontrak dan buruh sub-kontrak itu sering dijadikan celah pengusaha untuk mempekerjakan buruh dengan upah yang rendah.

Kondisi buruh yang sudah memprihatinkan, ditambah adanya diskriminasi perlindungan terhadap pekerja menambah keprihatinan hal tersebut. Pentingnya

perlindungan bagi pekerja/buruh biasanya berhadapan dengan kepentingan pengusaha untuk mendapatkan keuntungan (*Profit*) yang sebesar-besarnya dalam menjalankan usahanya. Sehingga seringkali pihak pekerja/buruh dirugikan secara langsung. Apabila pengusaha tetap semena-mena maka bisa saja tidak hanya buruh kontrak yang di perlakukan semena-mena melainkan bisa saja pekerja tetap yang akan di perlakukan semena-mena oleh pengusaha.

Berdasarkan dari uraian latar belakang di atas, maka menarik untuk dikaji aspek hukum yang timbul dari peralihan status pekerja tetap menjadi pekerja kontrak ini, untuk itu perlu dilakukan penelitian lebih mendalam, penelitian ini dituliskan dalam skripsi berjudul : **“PERLINDUNGAN HUKUM ATAS PERUBAHAN STATUS PEKERJA TETAP MENJADI PEKERJA KONTRAK”**.

## **II. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana akibat hukum dari peralihan status pekerja tetap menjadi pekerja kontrak?
2. Apakah bentuk perlindungan hukum bagi pekerja kontrak di Indonesia?

## **III. Tujuan Penelitian**

Pada setiap penelitian harus memiliki suatu tujuan, karena penelitian merupakan bagian pokok dari ilmu pengetahuan yang bertujuan untuk lebih memperdalam segi kehidupan disamping juga merupakan sarana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan baik segi teoritis maupun segi praktis. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengkaji dan memahami tentang akibat hukum atas peralihan status pekerja tetap menjadi pekerja kontrak.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis tentang bentuk perlindungan hukum bagi pekerja kontrak di Indonesia.

#### **IV. Manfaat Penelitian**

##### **a. Manfaat Teoritis**

Karya tulis ini diharapkan dapat memberikan khasanah ilmu pengetahuan dalam bidang hukum, agar dapat digunakan oleh pihak yang membutuhkan sebagai kajian ilmu hukum perdata, khususnya pada perlindungan hukum atas perubahan status pekerja tetap menjadi pekerja kontrak.

##### **b. Manfaat Praktis**

- 1) Sebagai salah satu sumbangan pemikiran kepada para peneliti dan penegak hukum agar lebih bijak dalam mengambil keputusan tentang perlindungan hukum atas perubahan status pekerja tetap menjadi pekerja kontrak.
- 2) Untuk dijadikan bahan masukan bagi para praktisi dan korban agar memperhatikan keadilan serta tidak semata-mata ketentuan hukum.

#### **V. Metode Penelitian**

##### **a. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Yuridis-Normatif. Penelitian hukum normatif adalah metode atau cara yang dipergunakan dalam penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka yang ada.<sup>3</sup> Tipe penelitian ini menurut sifatnya adalah tipe penelitian *eksplanatoris* yaitu penelitian yang berusaha menggambarkan atau menjelaskan lebih dari satu gejala sehingga memperluas pengetahuan pembaca.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Soerjono Soekanto, Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat, PT. Raja Grafindo Persada, 2009, hal. 13.

<sup>4</sup> Sri Mamudji *et.al.*, Metode Penelitian dan Penulisan Hukum, Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2005, hal. 4.



## **b. Metode Pendekatan**

Dalam penelitian hukum normatif, dapat digunakan beberapa pendekatan yaitu pendekatan perundang-undangan (*statue approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), pendekatan analitis (*analytical approach*), pendekatan perbandingan (*comparative approach*), pendekatan historis (*historical approach*), pendekatan filsafat (*philosophical approach*), dan pendekatan kasus (*case approach*).<sup>5</sup> Namun dalam penulisan ini digunakan pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual dan pendekatan kasus saja.

### **1. Pendekatan Perundang-undangan**

Suatu penelitian normatif harus menggunakan pendekatan perundang-undangan, karena semua undang-undang atau aturan hukum dan regulasi yang berkaitan akan menjadi fokus suatu penelitian. Pendekatan perundang-undangan ini digunakan untuk mempelajari adakah konsistensi dan kesesuaian antara suatu undang-undang dengan undang-undang lainnya. Hasil dari telaah tersebut merupakan suatu argumen untuk memecahkan isu yang dihadapi.<sup>6</sup>

### **2. Pendekatan Kasus**

Pendekatan kasus dalam penelitian normatif bertujuan untuk mempelajari penerapan norma-norma yang dilakukan dalam praktik hukum. Pendekatan kasus dilakukan dengan cara menelaah terhadap kasus yang berkaitan dengan isu yang sedang dihadapi, dan telah menjadi putusan yang mempunyai kekuatan hukum tetap. Kajian pokok di dalam pendekatan kasus ini adalah rasio decidendi atau reasoning yaitu pertimbangan pengadilan untuk sampai kepada suatu putusan.

---

<sup>5</sup> Johnny Ibrahim, Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif, Bayu Media Publishing, Malang, 2006, Hal. 300.

<sup>6</sup> Peter Mahmud Marzuki, Penelitian Hukum, Prenamedia Grup, Jakarta, 2005, Hal. 134.

### 3. Pendekatan Konseptual

Pendekatan konseptual (*conceptual approach*) digunakan untuk mengkaji dan menganalisis kerangka pikir, kerangka konseptual atau landasan teoritis *legal issue* yang akan diteliti.<sup>7</sup>

#### c. Sumber dan Jenis Bahan Hukum

##### a. Bahan Hukum Primer

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
2. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
4. Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 164 Tahun 2015
5. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2004 tentang Badan Sertifikasi Profesi.
6. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional.

##### b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder diartikan sebagai bahan hukum yang tidak mengikat, tetapi menjelaskan mengenai bahan hukum primer yang merupakan hasil olahan pendapat atau pikiran para pakar atau ahli yang mempelajari suatu bidang tertentu secara khusus yang akan memberikan petunjuk kemana akan mengarah. Yang dimaksud dengan bahan sekunder disini oleh penulis adalah doktrin–doktrin yang ada di dalam buku, jurnal hukum dan internet.

---

<sup>7</sup> Prof.Dr.Peter Mahmud Marzuki, Penelitian Hukum Edisi Revisi, Prenadamedia 2005, hal. 55-56.

#### **d. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum**

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan bahan hukum berupastudi kepustakaan yaitu mengambil bahan hukum dari literatur-literatur. Teknik pengolahan bahan hukum yang digunakan adalah memberikan penjelasan dari permasalahan hukum yang diangkat dalam penelitian ini. Penjelasan tersebut berdasarkan teknik pengolahan bahan hukum dengan cara pengumpulan bahan hukum, bahan hukum yang telah terkumpul akan diolah dan dijabarkan secara sistematis dan kemudian dianalisis untuk menarik suatu kesimpulan yang menjadi jawaban dari permasalahan hukum yang diangkat dalam penelitian ini.

#### **e. Teknik Analisis Bahan Hukum**

Teknik analisis bahan hukum yang telah diperoleh kemudian dikelompokkan dan diklasifikasikan, selanjutnya dianalisis dengan mengumpulkan bahan, mengkualifikasikan, kemudian menghubungkan teori yang berhubungan dengan masalah dan menarik kesimpulan untuk menentukan hasil<sup>8</sup>

#### **f. Pertanggung Jawaban Sistematis**

Pertanggungjawaban sistematis bertujuan agar penulisan ini dapat terarah dan sistematis, sehingga dalam penulisan skripsi ini, penulis membagi menjadi 4 (empat) bab yaitu sebagai berikut:

BAB I, Pendahuluan, yang merupakan pengantar secara keseluruhan dari isi skripsi ini, yang di dalamnya tertuang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian, serta pertanggungjawaban sistematis.

---

<sup>8</sup>Soerjono Soekanto, *Op. Cit.*, Hal. 12.

BAB II, Tinjauan Pustaka, yang didalamnya akan menjelaskan tentang perjanjian kerja sebagai dasar hubungan kerja. Hal-hal yang akan dijelaskan dalam bab ini adalah asas-asas hukum perjanjian, definisi perjanjian dan perjanjian kerja, jenis perjanjian kerja, konsep tenaga kerja dan hukum ketenagakerjaan, macam-macam tenaga kerja, hak dan kewajiban tenaga kerja serta tinjauan umum yang lainnya. Yang menjadi landasan teori dan kerangka pemikiran terkait penelitian ini.

BAB III, Pembahasan, yaitu membahas dan menguraikan permasalahan berdasarkan rumusan masalah yang sudah ditetapkan untuk dikaji oleh penulis.

BAB IV, Penutup, berisikan tentang kesimpulan atas hal yang dibahas dan diuraikan dalam bab-bab sebelumnya, serta saran-saran yang diharapkan dapat menjadi masukan bagi penegak hukum.