



BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang dan Rumusan Masalah

Pertumbuhan penduduk yang semakin tinggi dan penyebaran penduduk yang kurang seimbang, merupakan faktor yang amat mempengaruhi tentang masalah ketenagakerjaan di tanah air Indonesia. Dalam literatur hukum perburuhan yang ada, riwayat hubungan perburuhan di Indonesia diawali dengan suatu masa yang sangat suram yakni zaman perbudakan di mana terjadi penindasan dan perlakuan di luar batas kemanusiaan yang dilakukan oleh pihak-pihak yang berkemampuan secara sosial ekonomi maupun penguasa pada masa itu.

Jika hubungan antara pekerja dan pengusaha tetap diserahkan sepenuhnya kepada para pihak, maka tujuan hukum perburuhan untuk menciptakan keadilan sosial di bidang perburuhan akan sangat sulit tercapai, karena pihak yang kuat selalu ingin menguasai pihak yang lemah. Pengusaha sebagai pihak yang kuat secara sosial ekonomi akan selalu menekan pihak pekerja yang berada pada posisi yang lemah/rendah.

Atas dasar itu, pemerintah secara berangsur-angsur turut serta dalam menangani masalah perburuhan melalui berbagai peraturan perundang-undangan yang memberikan kepastian hukum terhadap hak dan kewajiban pengusaha maupun pekerja.¹ Bentuk perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan dimaksud diselenggarakan dalam bentuk program jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat dasar, dengan berasaskan usaha bersama, kekeluargaan, dan gotong-royong sebagaimana terkandung dalam jiwa dan semangat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.²

Hubungan kerja merupakan hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja.

Saat ini masih banyak pekerja yang tidak mengerti akan hak dan kewajibannya sehingga banyak pekerja yang merasa dirugikan oleh pengusaha yang memaksakan kehendaknya pada pihak pekerja dengan mendiktekan isi perjanjian kerja tersebut pada pekerjanya. Isi dari penyelenggaraan hubungan kerja tidak boleh bertentangan dengan ketentuan dalam undang-undang yang bersifat memaksa ataupun yang bertentangan dengan tata susila yang berlaku dalam masyarakat, ataupun ketertiban

¹ Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan Aktual*, Pradnya Paramitha, Jakarta, 1987, hal. 1.

² Wiwoho Soejono., *Perjanjian Perburuhan dan Hubungannya dengan Perburuhan Pancasila*, Melpon Putra, Jakarta, 1991, hal 9.

umum. Bila hal tersebut sampai terjadi maka perjanjian kerja tersebut dianggap tidak sah dan batal.

Perjanjian kerja memegang peranan penting dan merupakan sarana untuk mewujudkan hubungan kerja yang baik dalam praktek sehari-hari, maka perjanjian kerja pada umumnya hanya berlaku bagi pekerja dan pengusaha yang mengadakan perjanjian kerja. Dengan adanya perjanjian kerja, pengusaha harus mampu memberikan pengarahannya/penempatan kerja sehubungan dengan adanya kewajiban mengusahakan pekerjaan atau menyediakan pekerjaan, yang tak lain untuk mengurangi jumlah pengangguran di Indonesia.

Walaupun suatu perjanjian kerja telah mengikat para pihak, namun dalam pelaksanaannya sering berjalan tidak seperti apa yang diharapkan misalnya masalah jam masuk kerja, masalah upah, sehingga menimbulkan perselisihan paham mengenai hubungan kerja dan akhirnya terjadilah pemutusan hubungan kerja.

Pekerja sering diperlakukan semena-mena, jam kerja melampaui batas, upah tidak layak, upah minimum belum dilaksanakan, jaminan sosial kurang diperhatikan sehingga pekerja masih ada juga yang hidup dalam kekurangan. Tujuan pekerja bekerja adalah untuk memperoleh upah sebagai imbalan atas tenaga yang ia keluarkan, dan upah bagi pekerja sebagai akibat dari perjanjian kerja yang merupakan faktor utama, karena upah merupakan sasaran penting bagi pekerja guna menghidupi pekerja dan keluarganya demi kelangsungan hidupnya.

Dua pandangan yang berbeda antara pengusaha dan pihak pekerja mengenai upah yaitu di satu pihak pekerja melihat upah sebagai jaminan hidup karena harus

diperoleh setinggi mungkin, sedangkan pihak pengusaha melihat upah sebagai komponen biaya produksi maka upah harus ditekan serendah mungkin. Akibat dari perbedaan pendapat atau pandangan dari kedua belah pihak inilah yang merupakan sumber perselisihan yang sering terjadi. Kedudukan pekerja sebagai individu dalam hubungan kerja masih tergolong lemah, dalam hal ini pekerja sering menuntut kenaikan upah, biasanya hal ini tidak dipenuhi oleh pihak pengusaha. Tuntutan dari pihak pekerja kemungkinan kecil akan berhasil, tetapi keberhasilan itu selalu dibayangkan-bayangi akan adanya pemecatan dan juga ancaman akan diputuskan hubungan kerjanya apabila pekerja tersebut berbuat di luar kehendak pengusaha yang sudah ditetapkan.

PT. Circleka Indonesia Utama dalam menyelenggarakan hubungan kerjanya pun tidak terlepas dari permasalahan. Permasalahan yang timbul adalah dari kepentingan pihak pengusaha maupun kepentingan pihak pekerja, yaitu masing-masing pihak menuntut agar selalu diperhatikan oleh pihak lainnya dalam hubungan kerja tersebut, walaupun tuntutannya itu menyimpang dari perjanjian kerja yang telah disepakati bersama, karena pekerja menuntut kenaikan gaji yang dinilai sudah tidak mencukupi kehidupan buruh sehari-hari.

Pengusaha menuntut pekerja agar bekerja dengan lebih giat bekerja karena pengusaha sedang mengejar target dan pengusaha tidak mau menaikkan upah pekerja . Dan upaya pengusaha sebelum kenaikan BBM adalah menaikkan upah lembur bagi pekerja-pekerjanya agar para pekerja bekerja dengan semangat penuh. Namun dengan keadaan ekonomi sekarang ini yang tidak stabil mempengaruhi semangat kerja para

pekerja menjadi menurun drastis akibat harga barang-barang kebutuhan hidup sehari-hari juga ikut naik dan menyebabkan penghasilan para pekerja otomatis tidak mencukupi kebutuhan hidup pekerja sehari-hari dan semangat kerja para pekerja juga ikut menurun.

Menurut hemat penulis bahwa turunnya semangat kerja, banyak faktor yang menjadi penyebabnya, misalnya upah terlalu rendah, insentif kurang terarah, lingkungan kerja fisik yang buruk, lingkungan sosial yang kurang menyenangkan dan masih bermacam-macam sebab lainnya. Dalam hubungan kerja timbul perselisihan antara pihak pengusaha dan pihak pekerja biasanya muncul karena adanya perselisihan diantara para pekerja dan pengusaha. Pengusaha memberikan kebijaksanaan yang menurut pertimbangannya sudah baik akan diterima oleh para pekerja, namun para pekerja yang bersangkutan mempunyai pertimbangan dan pandangan yang berbeda-beda, maka akibatnya kebijaksanaan yang diberikan pengusaha itu menjadi tidak sama, pihak pekerja yang merasa puas akan tetap terus bekerja sedangkan pihak pekerja yang merasa tidak puas akan menunjukkan semangat kerja yang menurun hingga terjadi perselisihan-perselisihan.

Dalam hubungan kerja di PT. Circleka Indonesia Utama timbul perselisihan dimana pihak pekerja menuntut kenaikan upah dan pihak pengusaha tidak mau menaikkan upah pekerja tersebut karena para pekerja masih terikat kontrak kerja selama 4 bulan sehingga timbulah perselisihan. Pengusaha enggan menaikkan upah para pekerja karena melihat ketentuan Pasal 59 ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni: "Pembaruan perjanjian kerja waktu

tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun". Atas dasar itulah pengusaha enggan menaikkan upah pekerja dan apabila upah para pekerja tidak dinaikkan, maka para pekerja akan bekerja dengan semangat yang menurun dan menyebabkan penjualan otomatis akan ikut menurun dan perusahaan tersebut juga akan terancam bangkrut.

Upaya pengusaha mengatasi permasalahan yang timbul adalah menjanjikan kenaikan upah terhadap para pekerjanya apabila bekerja dengan semangat penuh. Dengan janji tersebut, para pekerja bekerja dengan semangat penuh dan pada akhirnya menyebabkan penjualan mengalami peningkatan. Karena sesuai dengan janji pengusaha tersebut, maka pengusaha memenuhi janjinya dengan menaikkan upah pokok para pekerja sebesar 10%, meskipun kebijakan pengusaha tersebut bertentangan dengan Pasal 59 ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dari uraian latar belakang diatas dapat saya rumuskan permasalahan dalam skripsi ini, antara lain :

1. Bagaimana status peserta program magang ?
2. Bagaimana pemenuhan hak dan kewajiban peserta program magang pada PT Circleka Indonesia Utama. ?

2. Penjelasan Judul

Berdasarkan uraian tersebut di atas, penulis merasa tertarik untuk membahas permasalahan ini dalam satu tulisan Karya Ilmiah dengan judul “ **PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PESERTA PROGRAM MAGANG** “

3. Alasan Penelitian

Alasan memilih judul ini adalah untuk mengetahui pengertian peserta program magang pada PT Circleka Indonesia Utama, untuk mengetahui perjanjian kerja magang pada PT Circleka Indonesia Utama, dan untuk mengetahui Perjanjian magang pada PT Circleka Indonesia Utama.

4. Tujuan Penulisan

Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan akademik demi memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya.

Sebagai wujud realisasi ketertarikan saya tentang masalah perburuhan yang ada di Indonesia terutama pada PT Circleka Indonesia Utama.

5. Metode Penulisan

a. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah tipe penelitian normatif, yaitu tipe penelitian yang kajiannya ialah meneliti aturan-aturan yang berlaku dari rumusan masalah yang diatur dalam undang-undang.

b. Pendekatan Masalah

Untuk menjelaskan masalah-masalah yang menjadi pokok permasalahan dalam penulisan skripsi ini, dilakukan dengan pendekatan masalah :

Statute Approach

Pendekatan ini dilakukan dengan cara mengkaji ketentuan dan aturan yang berlaku tentang perburuhan dan sumber-sumber hukum yang berkaitan dengan ketenagakerjaan

Conseptual Approach

Pendekatan ini dilakukan dengan cara melakukan pencarian jawaban atas rumusan masalah dengan mendasarkan pada konsep-konsep hukum yang relevan

Case study

Pendekatan ini dilakukan dengan cara mengkaji kasus yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap.

c. Sumber Bahan Hukum

Bahan hukum yang dipergunakan dalam penulisan skripsi ini meliputi :

- Bahan hukum primer, yang terdiri dari peraturan perundang-undangan.
- Bahan hukum sekunder yang terdiri dari literatur, media massa dan pencarian melalui situs internet.

d. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Teknik yang dipergunakan untuk menulis skripsi ini adalah studi pustaka dengan menganalisa bahan hukum primer serta bahan hukum sekunder dan pendapat para ahli yang berkaitan dengan rumusan masalah.

e. Analisa Bahan Hukum

Setelah bahan hukum dikumpulkan, selanjutnya mengklasifikasikan bahan hukum dan diuraikan secara sistematis, berdasarkan bab-bab dan sub bab pada rumusan masalah yang terdapat pada skripsi ini. Hal

tersebut dilakukan guna mempermudah pembahasan masalah dalam skripsi ini.

6. Pertanggungjawaban Sistematika

Untuk memudahkan dalam mengikuti pembahasan materi skripsi ini, penulis akan menguraikan secara singkat Bab demi Bab yang terkait guna memberikan gambaran yang lebih jelas terhadap arah pembahasan seperti di bawah ini:

BAB I Pendahuluan

Dalam Bab ini akan dibahas mengenai latar belakang dan rumusan masalah, penjelasan judul, alasan pemberian judul, tujuan penelitian serta metodologi penelitian.

BAB II Bagaimana status peserta program magang.

Dalam bab ini akan dibahas mengenai status program magang.

BAB III Bagaimana pemenuhan hak peserta program magang.

Dalam bab ini akan dibahas mengenai pemenuhan hak dan kewajiban dari peserta program magang.

BAB IV Kesimpulan dan Saran

Merupakan Bab penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran