

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah Dan Rumusan Masalah

Pada awal tahun 1997 pembangunan di Indonesia mengalami cobaan yang cukup berat. Diawali dengan runtuhnya pemerintah yang berkuasa, bersamaan pula dengan krisis moneter yang bersifat global hampir diseluruh dunia dan berlanjut pada krisis kepercayaan. Kondisi tersebut berlangsung sampai saat ini, dan belum menampakkan adanya perbaikan yang berarti. Krisis ekonomi ini membawa dampak negative bagi kehidupan industri di Indonesia. Tidak sedikit perusahaan kecil maupun besar di Indonesia yang mengalami kerugian dan untuk menekan biaya perusahaan maka dilakukan nya PHK pada pekerja di perusahaan-perusahaan tersebut. Cara tersebut cenderung digunakan oleh perusahaan di Indonesia untuk bertahan hidup.

Pada dasarnya, masalah pemutusan hubungan kerja bukanlah masalah yang sepele, karena berkaitan erat dengan hak- hak yang dimiliki oleh seseorang dalam hal ini adalah pekerja atau buruh.

Setelah orde baru berakhir, aksi kaum buruh turun ke jalan untuk memperingati Hari Buruh setiap 1 Mei kembali marak di berbagai kota di Indonesia. Tujuannya satu, menuntut perbaikan nasib kaum buruh menjadi lebih layak dalam menutupi kebutuhan sehari-hari. Sebab, hampir sepanjang sejarah kehidupan dunia, juga sejarah di Indonesia, nasib kaum buruh selalu saja

mengenaskan. Kaum buruh dijadikan alat penarik kepentingan modal asing dan investasi asing demi meraih keuntungan sepihak, yaitu penguasa dan pengusaha.¹ Dalam kehidupan bernegara, cita-cita kita dalam bernegara adalah untuk mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur. Untuk mewujudkan cita-cita mulia itu maka kita perlu melaksanakan pembangunan. Melalui pembangunan kita bermaksud meningkatkan kemakmuran masyarakat secara bertahap dan berkesinambungan, yaitu dengan cara meningkatkan konsumsinya. Karena peningkatan konsumsi sangat tergantung pada peningkatan pendapatan, dan peningkatan pendapat tergantung pada peningkatan produksi, maka sebagai pelaku ekonomi setiap anggota masyarakat selayaknya turut serta dalam proses pembangunan.

Secara teoritis, bila semua ikut menghasilkan, maka semuanya akan ikut menikmati. Dengan demikian akan terwujudnya masyarakat yang adil dan makmur yang kita cita-citakan. Dalam era globalisasi pada saat ini memicu berkembangnya sektor pembangunan ekonomi yang pasti memacu pada perluasan tenaga kerja di Indonesia. Pekerja/buruh memiliki peranan dan kedudukan dalam pembangunan ekonomi tersebut. Mengingat jumlah penduduk Indonesia yang semakin meningkat sedangkan jumlah lapangan pekerjaan semakin berkurang maka untuk mewujudkan hal tersebut di atas perlu ditingkatkan pembangunan baik di bidang pertanian, peternakan, perikanan, perdagangan, industri dan lain sebagainya.

¹Kaeron Sirin, *Arah Politik Perburuhan*, Replubika, 26 April 2006, hal.4.

Dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 dinyatakan bahwa tiap tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dari pasal tersebut jelas dikehendaki agar semua warga negara Indonesia yang mau dan mampu bekerja, supaya dapat diberikan pekerjaan, sekaligus dengan pekerjaan itu mereka dapat hidup secara layak sebagai manusia yang mempunyai hak-hak yang dilindungi oleh hukum. Dengan kata lain masalah ketenagakerjaan yang berkaitan erat dengan masalah kemakmuran, kesejahteraan dan kelangsungan hidup manusia yang kedudukan sebagai warga negara dan berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak dijamin oleh Undang-Undang Dasar Negara Indonesia sebagai salah satu Negara berkembang sebagaimana lazimnya telah menguatkan pembangunan di segala bidang dan yang paling menonjol adalah pembangunan di bidang industri.

Seiring dengan era globalisasi dan pesatnya pembangunan di segala bidang khususnya di bidang industri maka masalah ketenagakerjaan akan menjadi hal yang sangat kompleks, terutama melihat tingginya jumlah pekerja di Indonesia sekarang ini, tidak seimbang nya antara pekerja atau buruh dan lapangan pekerjaan yang ada, dan apabila terjadi masalah maka pada akhirnya dapat mengakibatkan PHK pada perusahaan tersebut. Terdapat faktor dari kepentingan pengusaha dan kepentingan pekerja, yang memungkinkan adanya ketidakserasian kedua kepentingan maka diperlukan suatu Perjanjian Kerja atau Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama untuk menyatukan kedua belah pihak

tersebut agar tercapainya tujuan bersama dan dapat dihindarkan dari PHK yang sewenang-wenang.

Jumlah angkatan kerja di Indonesia terus meningkat seiring dengan penambahan jumlah penduduk. Semakin besar jumlah penduduk maka angkatan kerja jadi semakin besar. Hal itu dapat menjadi beban tersendiri bagi perekonomian. Karena jika meningkatnya angkatan kerja yang tidak diimbangi dengan bertambahnya lapangan kerja akan menyebabkan masalah pengangguran. Orang-orang yang menganggur ini secara otomatis tidak akan memperoleh penghasilan. Akibatnya untuk memenuhi kebutuhan pun mereka tidak bisa. Kondisi tersebut dapat menyebabkan kesejahteraannya menurun. Hal tersebut sangat berlawanan dengan harapan pemerintah, yaitu semakin banyaknya jumlah angkatan kerja diharapkan dapat menjadi pendorong pembangunan ekonomi. Sebagian besar tenaga kerja di Indonesia berpendidikan rendah dengan keterampilan dan keahlian yang kurang memadai, sehingga belum memiliki keterampilan dan pengalaman untuk memasuki dunia kerja.

Dengan demikian mutu tenaga kerja di Indonesia tergolong rendah. Mutu tenaga kerja yang rendah mengakibatkan kesempatan kerja semakin kecil dan terbatas. Keterampilan dan pendidikan yang terbatas akan membatasi ragam dan jumlah pekerjaan. Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan atau tertulis (Pasal 51 ayat 1 Undang-Undang No.13 Tahun 2003). Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian. Jangka waktu

perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu bagi hubungan kerja yang dibatasi jangka waktu berlakunya, dan waktu tidak tertentu bagi hubungan kerja yang tidak dibatasi jangka waktu berlakunya atau selesainya pekerjaan tertentu.

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu lazimnya disebut perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjaannya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak. Sedangkan untuk perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tidak tertentu biasanya disebut perjanjian kerja tetap dan status pekerjaannya adalah pekerja tetap.² Perjanjian kerja waktu tertentu juga dapat diketahui dari Pasal 1603 e ayat (1) BW yang menyatakan bahwa perhubungan kerja berakhir demi hukum, dengan lewatnya waktu yang ditetapkan dalam persetujuan, atau dalam ketentuan Undang-Undang, atau kebiasaan.

Sebagai *lex specialis*nya pekerjaan kerja waktu tertentu diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Indonesia Nomor Kep.100/Men/2004 yang dimaksud dengan perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau pekerjaan tertentu.

Ini hanya dapat dilaksanakan untuk pekerjaan-pekerjaan yang menurut sifat atau jenisnya adalah sementara waktu dan sesudahnya akan berakhir. Oleh karena itu tidak dapat dilaksanakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Pembatasan tersebut terdapat dalam pasal 3 ayat (1) Kep.100/Men/VI/2004 yaitu pekerjaan

² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hal .60.

waktu tertentu untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu. Akan tetapi dalam praktek ternyata banyak pelanggaran atas ketentuan tersebut, di mana ada kalanya perusahaan-perusahaan yang menurut sifatnya adalah tetap, tetapi merekrut pekerja secara kontrak untuk setahun sekali dan setiap tahun kontrak kerja ini diperpanjang bagi pekerja yang dibutuhkan atau disukai. Ini kelihatannya sebagai upaya pengusaha menghindari dari tuntutan pembayaran pesangon apabila terhadap tenaga kerja tersebut dilakukan pemutusan hubungan kerja, Sedangkan bagi tenaga kerja yang tidak disukai perjanjian kerjanya tidak diperpanjang lagi atau diberhentikan tanpa harus memberinya pesangon. Banyaknya perusahaan yang memilih mengikat pekerja dengan ikatan kontrak dan bukan dengan memasukkannya ke pekerja tetap disebabkan para pengusaha melihat ketimpangan tingkat produktivitas dan upah. Pengusaha sering mengeluh akan rendahnya hasil produktivitas pekerja dengan upah yang dibayarkan tidak sesuai.

Dengan sistem kontrak tersebut pengusaha berharap dapat memperoleh keseimbangan antara produktivitas dan upah. Pekerja atau buruh yang di PHK akan dilindungi hak-haknya oleh perjanjian kerja yang dibuat sebelumnya oleh pengusaha dan pekerja.

Meski kedudukan pekerjaan itu demikian strategis, namun dalam kenyataannya, hak kerja atau perlindungan atas hak kerja dan implikasinya,

seringkali kurang mendapat perhatian atau perlindungan memadai.³ Perlindungan mengenai hak-hak pekerja dapat dilihat dalam kesepakatan kerja bersama atau dikenal juga dengan perjanjian perburuhan, sebab yang dimaksud dengan perburuhan adalah perjanjian tentang syarat-syarat perburuhan yang disenggarakan oleh serikat buruh (pekerja) yang telah terdaftar pada Departemen Perburuhan (sekarang Departemen Tenaga Kerja) dengan pengusaha, perkumpulan pengusaha, yang berbadan hukum, yang pada umumnya. Pengertian Hubungan Kerja berdasarkan pasal 1 ayat 15 Undang-undang 13 Tahun 2003 adalah “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah” . Pengertian PHK berdasarkan pasal 1 ayat 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah “Pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha”.

Pada prinsipnya pekerja kontrak yang prosedur rekrutmen, penerimaannya, dan penempatannya (dengan membuat perjanjian kerja waktu tertentu/PKWT), dengan memenuhi semua atau sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan tidak berhak menerima kompensasi PHK berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian pengobatan dan perumahan atau uang pisah. Pengusaha tidak diwajibkan untuk memberikannya. Jika masa kontrak habis, maka hubungan kerja pun berakhir dengan sendirinya.

³ Suratman, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Indeks, Jakarta, 2010, hal.5.

Namun, apabila pengusaha mempekerjakan pekerja kontrak tidak sesuai dengan syarat-syarat sebagaimana ditentukan peraturan perundang-undangan, maka pekerja kontrak dapat memperoleh kompensasi saat pekerja bersangkutan di-PHK, tentu akan sangat tergantung pula pada alasan PHK-nya. Sebab, tidak semua PHK disertai dengan kompensasi PHK seperti pekerja yang mengundurkan diri atau melakukan tindak pidana.⁴

Rumusan Masalah dalam Skripsi yang berjudul “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Yang Di PHK Pada Saat Masa Kontrak Berlangsung” akan dibatasi pada permasalahan-permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana Perlindungan Hak-hak pekerja kontrak yang di PHK dari perusahaan ?
2. Bagaimana Upaya Hukum yang dapat dilakukan pekerja kontrak yang di PHK sebelum masa kontrak berakhir ?

1.2. Penjelasan Judul

Judul skripsi ini mengenai “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Yang Di PHK Pada Saat Masa Kontrak Berlangsung”

Perlindungan hukum berasal dari dua kata yaitu perlindungan dan hukum yang diartikan sebagai perbuatan melindungi melalui peraturan yang dibuat oleh sesuatu atau adat yang dianggap berlaku oleh dan untuk orang banyak. Perlindungan

⁴ Libertus Jehani, *Hak-hak Karyawan Kontrak*, 2008, hal. 53.

menurut Phillipus.M.Hadjon menyebutkan bahwa perlindungan hukum selalu berkaitan dengan kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi.⁵ .Dalam hubungannya dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah) terhadap pemerintah (yang memerintah) . Dalam hubungan nya dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi) misal : perlidungan bagi pekerja terhadap pengusaha, perlindungan bagi penggarap tanah terhadap pemilik (tuan tanah). Perlindungan Hukum bagi pekerja menurut Imam Soepomo meliputi lima bidang hukum perburuhan, yaitu:

1. Bidang pengerahan/penempatan tenaga kerja

Perlindungan hukum yang dibutuhkan oleh pekerja sebelum ia menjalani hubungan kerja. Masa ini sering disebut dengan masa pra penempatan atau pengerahan.

2. Bidang hubungan kerja

Masa yang dibutuhkan oleh pekerja sejak ia mengadakan hubungan kerja dengan pengusaha. Hubungan kerja itu didahului oleh perjanjian kerja.Perjanjian kerja dapat dilakukan dalam batas waktu tertentu atau tanpa batas waktu yang disebut dengan pekerja tetap.

3. Bidang kesehatan kerja

⁵ Philipus M Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 1987 ,hal.31.

Selama menjalin hubungan kerja yang merupakan hubungan hukum, pekerja harus mendapat jaminan atas kesehatan tubuhnya dalam jangka waktu yang relative lama.

4. Bidang keamanan kerja

Adanya perlindungan hukum bagi pekerja atas alat-alat yang dipergunakan oleh pekerja. Dalam waktu relative singkat atau lama akan aman dan ada jaminan keselamatan bagi pekerja. Dalam hal ini Negara mewajibkan kepada pengusaha untuk menyediakan alat keamanan bagi pekerja.

5. Bidang jaminan sosial bagi buruh

Telah diundangkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja⁶

Menurut pasal 1 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah dalam bentuk lain. Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 150 Tahun 2000 pasal 1 ayat (3) pengertian pekerja atau buruh adalah pekerja yang bekerja pada pengusaha dengan menerima upah. Perjanjian kerja sendiri dibagi menjadi dua yaitu :

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

⁶Asri wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Surabaya, 2009, hal 11.

Pengertian Pekerja Kontrak adalah yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Definisi dan ketentuan yang berlaku untuk karyawan kontrak adalah sebagai berikut :

1. pekerja kontrak dipekerjakan oleh perusahaan untuk jangka waktu tertentu saja, waktunya terbatas maksimal hanya 3 tahun.
2. Hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja kontrak dituangkan dalam “Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu”
3. Perusahaan tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan

Status pekerja kontrak hanya dapat diterapkan untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

- Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya ;
- Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun ;
- Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

- Untuk pekerjaan yang bersifat tetap, tidak dapat diberlakukan status pekerja kontrak.
4. Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena terjadinya pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disepakati bersama, maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar gaji pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.
 5. Jika setelah kontrak kemudian perusahaan menetapkan ybs menjadi pekerja tetap, maka masa kontrak tidak dihitung sebagai masa kerja.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan/majikan. Hal ini dapat terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian oleh perusahaan atau habis kontrak. Pengertian Hubungan Kerja berdasarkan pasal 1 ayat 15 Undang-undang 13 Tahun 2003 adalah “ Hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”. Menurut pasal 61 Undang – Undang No. 13 tahun 2003 mengenai tenaga kerja, perjanjian kerja dapat berakhir apabila :

- pekerja meninggal dunia

- jangka waktu kontak kerja telah berakhir
- adanya putusan pengadilan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap
- adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja. Jadi, pihak yang mengakhiri perjanjian kerja sebelum jangka waktu yang ditentukan, wajib membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja atau buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Dari uraian diatas maka dapat dijelaskan bahwa skripsi ini menerangkan mengenai perlindungan hukum pekerja kontrak yang mengalami pemutusan hubungan kerja yang penyelesaiannya baik diluar pengadilan maupun melalui pengadilan PHI.

1.3. Alasan Pemilihan Judul

Alasan saya memilih judul "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Yang Di PHK Pada Saat Masa Kontrak Sedang Berlangsung" untuk menjadikan perlindungan hukum bagi para pekerja tidak tetap seringkali mendapatkan hak dan fasilitas yang tidak sama dengan pekerja, hal ini disebabkan karena kedudukan pekerja tidak tetap hanyalah pekerja yang masa kerjanya terbatas. Atas dasar alasan tersebut saya memilih judul ini yakni "“ Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Yang Di PHK Pada Saat Masa Kontrak Berlangsung”

1.4. Tujuan Penelitian

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi syarat:

1. Tujuan akademis agar dapat memperoleh gelar Sarjana Hukum pada jenjang Strata 1 di Fakultas Hukum Universitas Airlangga.
2. Tujuan Praktisnya diharapkan dapat menambah pendaharaan dan pengetahuan kepustakaan dibidang hukum khususnya dibidang perburuhan dan juga bermanfaat bagi perkembangan hukum dimasa yang akan datang, serta menganalisi peranan hukum dalam mencegah pemutusan hubungan kerja sewenang-wenang, menganalisis langkah hukum yang dapat dilakukan buruh/pekerja yang telah dikenakan pemutusan hubungan kerja dan menganalisis hak tenaga kerja kontrak yang telah dikenakan pemutusan hubungan kerja sebelum masa kontrak berakhir

1.5. Metode Penelitian

a) Pendekatan Masalah

Pendekatan masalah melalui *statute approach* dan *conseptual approach*. *statuate approach* yaitu pendekatan yang dilakukan dengan mengidentifikasi serta membahas peraturan perundang-undangan yang berlaku berkaitan dengan materi yang dibahas. Pendekatan secara *conseptual approach* yaitu suatu pendekatan dengan cara membahas pendapat para sarjana sebagai landasan. Pendekatan Masalah yang dipergunakan untuk permasalahan

dalam skripsi ini adalah pendekatan yuridis normatif, maksud pendekatan ini berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku menyangkut permasalahan di atas dan juga melihat kenyataan yang terjadi dalam praktek sehari-hari.

b) Sumber Bahan Hukum

Sumber bahan hukum dalam penulisan ini berasal dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Yang dimaksud dengan bahan hukum sekunder adalah penulis tidak perlu mengadakan penelitian sendiri terhadap faktor-faktor yang menjadi latar belakang penelitian, akan tetapi penulis mengambil bahan dalam keadaan siap terbuat, telah terbentuk, dan tanpa adanya ikatan waktu dan tempat.

c) Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Bahan Hukum

A. Metodologi Penelitian Kepustakaan

Metode ini digunakan untuk membantu mempelajari permasalahan yang dihadapi penulis dengan membandingkan antara buku-buku kepustakaan. Adapun bahan kepustakaan yang dipelajari adalah literature yang berkaitan dengan masalah perburuhan dan ketenagakerjaan disamping itu juga mempelajari peraturan perundang-undangan yang ada, sehingga masalah mudah dipecahkan.

Bahan-bahan tersebut terdiri dari:

a. Bahan Primer

Terdiri dari perundang-undangan yang berkaitan dengan pokok masalah