

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Indonesia telah menyadari bahwa pekerjaan merupakan kebutuhan asasi warga negara sebagaimana di atur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan : Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam amandemen UUD 1945 tentang Ketenagakerjaan juga disebutkan dalam Pasal 28 d ayat (2) UUD 1945, implikasi dari hal tersebut adalah negara mempunyai kewajiban untuk memfasilitasi warga negara agar dapat memperoleh pekerjaan yang layak, oleh karena itu diperlukan perencanaan yang matang di bidang ketenagakerjaan untuk mewujudkan kewajiban negara tersebut..

Di era baru, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah memberikan landasan kuat atas kedudukan dan peranan perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Pasal 7 dan Pasal 8, yaitu pada Bab VI tentang Penempatan Tenaga Kerja yang menggariskan bahwa pedoman penempatan tenaga kerja merupakan pedoman untuk menyusun dan melaksanakan strategi, kebijakan, dan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan. Pertumbuhan penduduk yang meningkat secara cepat dalam suatu negara dapat menimbulkan berbagai masalah yang sangat kompleks, mulai dari masalah ekonomi masyarakat dimana akan semakin meningkatnya jumlah

pengangguran karena tingkat persaingan dalam mencari pekerjaan sangat tinggi. Semakin banyaknya pengangguran dapat menjadi faktor meningkatnya tingkat kriminalitas dalam masyarakat. Maka dari itu hal yang harus dilakukan oleh pemerintah yaitu dengan memperbanyak lapangan pekerjaan sehingga dapat menampung banyak tenaga kerja dan dapat mengurangi jumlah pengangguran.

Permasalahan ketenagakerjaan tidak dapat dipungkiri merupakan bagian integral dari masalah ekonomi, sehingga masalah pembangunan ketenagakerjaan juga merupakan bagian dari masalah pembangunan ekonomi. Jadi, dalam perencanaan ekonomi juga harus mencakup mengenai perencanaan ketenagakerjaan. Program pembangunan di masa lalu hanya berorientasi pada aspek pertumbuhan, dengan mengabaikan pembangunan ketenagakerjaan dengan memberikan pengalaman yang berharga mengenai ketenagakerjaan.

Di Indonesia, konsep hak asasi manusia telah secara tegas dan jelas diakui keberadaannya di dalam UUD 1945 dan dilaksanakan oleh negara di dalam masyarakat. Hak asasi pekerja/buruh adalah untuk memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan yang telah diakui keberadaannya dalam UUD 1945 yang merupakan hak konstitusional, yang berarti negara mengeluarkan kebijakankebijakan baik berupa undang-undang (*legislative policy*) maupun peraturan-peraturan pelaksanaan (*bureaucracy policy*). Sehubungan dengan adanya kewajiban negara dalam melaksanakan hak konstitusional, maka negara diwajibkan untuk memberikan pelayanan yang

sebaik-baiknya dan seluas-luasnya kepada masyarakat dan hal ini akan menimbulkan dua gejala, yakni campur tangan pemerintah terhadap aspek kehidupan masyarakat sangat luas, dan dalam pelaksanaan fungsi pemerintahan sering digunakan asas diskresi.<sup>1</sup>

Campur tangan pemerintah sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah membawa perubahan mendasar yakni sifat hukum perburuhan menjadi ganda yaitu yang pertama sifat privat yang melekat pada prinsip dasar adanya hubungan kerja yang ditandai dengan adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja. Sifat kedua dari hukum perburuhan yaitu sifat publik yang dapat dilihat dari adanya sanksi pidana, sanksi administratif yang dijatuhkan bagi pelanggar ketentuan di bidang perburuhan/ketenagakerjaan.

Hubungan antara pekerja dan pengusaha apabila dikaitkan dengan tujuan hukum perburuhan akan sangat sulit tercapai karena pengusaha sebagai pihak yang kuat akan selalu menekan pihak pekerja yang berada pada posisi yang lebih rendah atau lemah, oleh sebab itu pemerintah dianggap perlu untuk membantu menangani masalah perburuhan tersebut melalui peraturan perundang-undangan yang memberikan kepastian hukum terhadap hak dan kewajiban pengusaha maupun pekerja. Hubungan yang timbul dari pekerja dengan pengusaha yaitu hubungan kerja. Hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha. Dalam pasal 1 angka (15) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

---

<sup>1</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Penerbit Sinar Grafika, 2009

menjelaskan bahwa "Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah".

Sekarang ini kian merebak perusahaan yang menggunakan jasa tenaga kerja kontrak. Perusahaan-perusahaan tersebut menggunakan berbagai cara yaitu dengan merekrut sendiri ataupun dengan cara bekerja sama dengan perusahaan penyedia tenaga kerja, perusahaan outsourcing dan perusahaan pemborong pekerjaan. Dengan semakin banyaknya perusahaan yang menggunakan sistem kontrak kerja ini telah menimbulkan banyak protes dari berbagai pihak, khususnya golongan pekerja. Hal ini terjadi dikarenakan adanya banyak penyimpangan dalam penggunaan pekerja kontrak ini yaitu penyimpangan terhadap materi peraturan ketenagakerjaan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Banyaknya penyimpangan yang dilakukan oleh perusahaan terhadap pekerja kontrak ini seperti penggunaan pekerja kontrak yang seharusnya hanya diberikan kepada pekerjaan-pekerjaan tertentu seperti pada pekerjaan yang predictable penyelesaiannya, pekerjaan musiman dan pekerjaan yang bukan merupakan pekerjaan utama perusahaan tersebut.

Selain itu penyimpangan yang sering terjadi yaitu mengenai jangka waktu atau masa kerja pekerja kontrak yang dimana telah di atur dalam Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu untuk pekerja kontrak penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama adalah 3 (tiga) tahun, perjanjian

kerja untuk waktu tertentu ini di dasarkan 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. Apabila pengusaha ingin memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan

Namun dalam kenyataannya banyak perusahaan yang membuat kontrak kerja setiap enam bulan atau satu tahun sekali. Belum lagi tindakan perusahaan penyedia tenaga kerja atau oknum-oknum perusahaan tersebut yang memungut atau memotong upah karyawan. Jadi jika dalam kurun waktu 3 (tiga) tahun tersebut perusahaan membuat perjanjian kerja lebih dari dua kali, maka jelas perjanjian kerja itu menyimpang dari ketentuan undang-undang ketenagakerjaan.

Berdasarkan hal yang telah diuraikan diatas, penulis tertarik untuk mengetahui apakah pelaksanaan perjanjian kerja antara pekerja kontrak dengan pengusaha sudah berjalan dengan semestinya dan bagaimanakah kelanjutan nasib bagi para pekerja kontrak setelah masa bekerjanya berakhir dengan melakukan penelitian yang lebih mendalam dengan mengambil judul penelitian : **“TINJAUAN HUKUM TENTANG STATUS PEKERJA KONTRAK BERKAITAN DENGAN PERJANJIAN KERJA PADA PT. HOTEL GRASIA MULIA PUTRA SEMARANG”**.

## **B. Perumusan Masalah**

1. Apakah status pekerja kontrak dapat berubah menjadi pekerja tetap berkaitan dengan perjanjian kerja antara pekerja kontrak di PT. Hotel Grasia Mulia Putra Semarang?
2. Bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja antara pekerja kontrak dengan PT. Hotel Grasia Mulia Putra berjalan sesuai dengan semestinya berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui dan menganalisis status pekerja kontrak dapat berubah menjadi pekerja tetap berkaitan dengan perjanjian kerja antara pekerja kontrak di PT. Hotel Grasia Mulia Putra Semarang.
2. Mengetahui dan menganalisis pelaksanaan perjanjian kerja antara pekerja kontrak dengan PT. Hotel Grasia Mulia Putra Semarang sudah berjalan dengan semestinya berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Praktis**

Pendalaman ilmu hukum khususnya hukum ketenagakerjaan yang kaitannya dengan perjanjian kontrak kerja.

## 2. Manfaat Akademis

1. Memberikan masukan bagi perguruan tinggi dalam ketentuan hukum yang terkait dengan pelaksanaan perjanjian kontrak kerja antara karyawan dengan perusahaan.
2. Memberikan informasi penting bagi buruh atau karyawan terkait hak dan kewajibannya sebagai tenaga kerja kontrak yang berlandaskan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

## E. Sistematika Penulisan

### Bab I. Pendahuluan.

Dalam Bab Pendahuluan berisi tentang Latar Belakang masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian dan Kerangka Pemikiran.

### Bab II Tinjauan Pustaka

Dalam Bab Tinjauan pustaka berisi tinjauan tentang ketenagakerjaan, Tinjauan Tentang Perjanjian Kerja, Tinjauan Tentang Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu dan Tinjauan Tentang Sistem *Outsourcing* Tenaga Kerja Dalam Perusahaan.

### Bab III, Metode Penelitian

Dalam Bab Metode Penelitian berisi tentang Metode Pendekatan, Spesifikasi Penelitian, Jenis data, Metode Pengumpulan data dan Metode Analisis Data

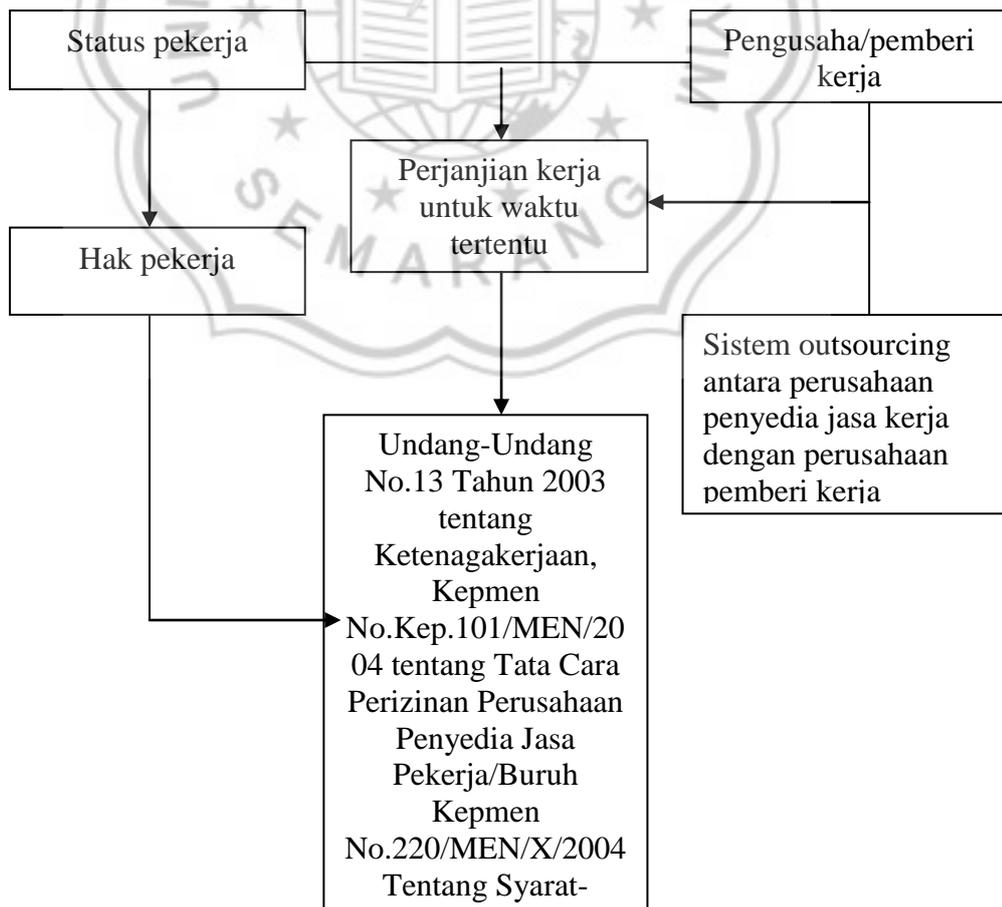
## BAB IV, Hasil Pembahasan Penelitian

Dalam Bab Hasil Pembahasan Penelitian berisi tentang penggambaran status pekerja kontrak dapat berubah menjadi pekerja tetap berkaitan dengan perjanjian kerja antara pekerja kontrak di PT. Hotel Grasia Mulia Putra Semarang dan pelaksanaan perjanjian kerja antara pekerja kontrak dengan PT. Hotel Grasia Mulia Putra Semarang sudah berjalan dengan semestinya berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

## Bab IV, Penutup

Dalam Bab Penutup berisi tentang Kesimpulan dan Saran

### F. Kerangka Pemikiran



Dari kerangka pemikiran di atas, menjelaskan bahwa pekerja/buruh membuat perjanjian kerja untuk waktu tertentu dengan perusahaan penyedia jasa pekerja, jadi perjanjian tersebut dibuat antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja. Dan antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja terdapat perjanjian Pengusaha (perusahaan pemberi kerja) Status Pekerja/Buruh Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu Sistem Outsourcing antara perusahaan penyedia jasa kerja dengan perusahaan pemberi kerja Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Kepmen No.Kep.101/MEN/2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh Kepmen No.220/MEN/X/2004 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Hak-hak Pekerja/Buruh penyediaan jasa pekerja. Dalam perjanjian ini, maka pekerja/buruh memiliki status sebagai pekerja kontrak dalam perusahaan tempatnya bekerja. Para pekerja/buruh dapat bekerja pada perusahaan tersebut sesuai dengan waktu yang telah tercantum dalam perjanjian kerja, yaitu 2(dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu 1(satu) tahun, jadi jangka waktu lama masa kontrak pekerja/buruh adalah 3(tiga) tahun.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat oleh pekerja/buruh dengan pengusaha terdapat hak-hak pekerja/buruh yang harus dipenuhi oleh pengusaha. Pelaksanaan pemenuhan hak-hak pekerja dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus didasarkan pada peraturan perundang-undangan

yang berlaku begitu juga pembuatan atau bentuk perjanjian kerja untuk waktu tertentu tersebut. Berkaitan setelah berakhirnya masa kerja pekerja/buruh kontrak tersebut, mengenai keresahan-keresahan para pekerja/buruh mengenai status mereka sebagai pekerja kontrak apakah mereka dapat menjadi pekerja tetap dalam perusahaan tersebut atau tidak, menjadi permasalahan yang sedang dihadapi saat ini di PT. Hotel Grasia Mulia Putra Semarang

