

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Pembangunan merupakan suatu hal yang sangat penting bagi suatu negara, terutama bagi negara yang sedang berkembang. Pembangunan yang dilakukan oleh negara bertujuan untuk meningkatkan mutu hidup seluruh warga masyarakat. Dalam pelaksanaan pembangunan, terdapat beberapa penunjangnya agar pembangunan tersebut berjalan dengan lancar. Salah satu penunjang dalam pembangunan yaitu tenaga kerja. Tenaga kerja mempunyai peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Indonesia menyadari bahwa tenaga kerja di negara tersebut merupakan hal penting yang harus diperhatikan. Maka dari itu, pemerintah membuat beberapa peraturan yang mengatur tentang hak-hak para tenaga kerja agar tenaga kerja di Indonesia makmur dan sejahtera. Indonesia menyadari bahwa pekerjaan merupakan kebutuhan asasi warga negara untuk menyejahterakan seluruh warga negaranya sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang 1945 pasal 27 ayat (2) yang berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.¹

Tenaga kerja dalam kehidupan sehari-hari, tidak bisa berdiri sendiri. Tenaga kerja memerlukan perusahaan, instansi dalam hal ini sebagai pemberi upah. Sementara, perusahaan dipastikan butuh tenaga kerja untuk membangun ekonomi dalam perusahaan tersebut. Perusahaan dalam melakukan kegiatan produksinya tidak akan dapat menghasilkan produk tanpa adanya pekerja. Pekerja di perusahaan pada umumnya dibagi 3 (tiga) yaitu pekerja waktu tidak tertentu, pekerja waktu tertentu dan pekerja harian lepas. Pekerja untuk waktu tertentu menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 56 ayat (2) yang berbunyi “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat(1) didasarkan atas : a. jangka waktu; atau b. selesainya suatu pekerjaan tertentu”.² Yang artinya, pekerja waktu tertentu

¹ Indonesia, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 27 ayat 2.

² Indonesia, Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 56 ayat 2.

adalah pekerja yang dipekerjakan oleh perusahaan atau sebuah instansi dalam jangka waktu tertentu, biasanya disebut pekerja kontrak. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu adalah perjanjian kerja yang tidak ditentukan waktunya dan bersifat tetap.³

Yang artinya pekerja waktu tidak tertentu adalah pekerja yang diperkerjakan oleh perusahaan, instansi atau lembaga yang tidak ditentukan waktunya dan bersifat sebagai pegawai tetap. Sementara perjanjian kerja harian atau lepas menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasal 10 ayat (1) adalah pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran.⁴ Umumnya pekerja harian lepas adalah pekerja yang mengerjakan pekerjaan yang sifatnya tidak terus menerus tetapi bersifat musiman.⁵

Pekerja harian lepas menjadi salah satu strategi pengusaha untuk menetapkan kebijakan upah murah dan menghindari hak-hak normatif yang dimiliki oleh para pekerja/buruh. Pekerja harian lepas juga menjadi solusi ditengah sulitnya dalam mencari pekerjaan. Pekerja harian lepas termasuk dalam kelompok kerja yang sangat rentan, karena memiliki risiko kerja tinggi, tidak memiliki kontrak kerja (biasanya menggunakan perjanjian kerja secara lisan bukan tertulis), tidak mendapatkan tunjangan yang memadai. Karena banyaknya kerugian yang dialami oleh pekerja harian lepas, maka pemerintah mengeluarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Perjanjian Kerja Waktu. Dimana keputusan Menteri ini dibuat karena ada beberapa peraturan tentang perjanjian kerja waktu tertentu tidak diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

³Legal Akses, “Perjanjian Kerja Untuk Waktu tidak tertentu”, <https://www.legalakses.com/perjanjian-kerja-untuk-waktu-tidak-tertentu-pkwtt/>, diakses pada 5 Oktober 2020.

⁴ Indonesia, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.100 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Pasal 10 ayat 1.

⁵ Djumadi, 2004, *Hukum Perburuhan, Perjanjian Kerja*, Jakarta: Grafindo Persada, Hlm.23.

Walaupun peraturan yang mengatur tentang pekerja waktu tertentu atau yang akan kita bahas yaitu pekerja harian lepas sudah dibuat dan disahkan oleh pemerintah, masih banyak pengusaha yang melakukan hal licik agar menekan pengeluaran, dan mendapatkan keuntungan sebanyak-banyaknya. Beberapa isu yang menjadi masalah selama ini tentang pekerjaan harian lepas yaitu :

1. Pekerja harian lepas tidak memiliki kontrak sebagai bukti perjanjian kerja, dan juga syarat yang diatur sebagai syarat kerja yang diperjanjikan. Hal ini membuat pekerja dalam posisi rentan, dikarenakan sewaktu-waktu pengusaha bisa memutus kontrak saat pengusaha ketahuan melakukan hal-hal yang melanggar peraturan yang sudah ada dengan dalih bahwa pekerja atau buruh bukan merupakan pekerja di tempat mereka karena tidak adanya perjanjian hitam diatas putih. Dalam posisi demikian biasanya perusahaan memberlakukan prinsip *no work no pay*, yaitu pekerja tidak akan digaji selama tidak bekerja, sekalipun hubungan kerja di antara mereka telah berlangsung bertahun-tahun.⁶
2. Pekerja harian lepas bekerja lebih dari 21 hari dalam sebulan selama lebih dari 3 bulan berturut-turut. Namun kenyataannya dalam beberapa kasus pekerja harian lepas, pekerja tidak bekerja lebih dari 21 (dua puluh) hari kerja dalam setiap bulannya, tetapi bekerja bertahun-tahun.
3. Pekerja harian lepas mendapatkan upah dibawah minimum atau tidak mendapat upah minimum. Hal ini dikarenakan kurangnya kesadaran perusahaan sehingga menerapkan upah dibawah minimum.

Di dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi N0.100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, terdapat beberapa pasal yang mengacu dalam beberapa masalah yaitu:

1. Pasal 10 ayat (3)

“Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT”.⁷

⁶Sehat Damanik, *Outsourcing & Perjanjian Kerja menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, (Bandung: LDSS Publishing, 2006) Hlm.6.

2. Pasal 12 ayat (1)

“Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh pada pada pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam pasal 10 wajib membuat perjanjian kerja harian lepas secara tertulis dengan para pekerja/buruh”.⁸

Terkait dengan topik yang akan penulis gunakan, maka peraturan yang digunakan sangat relevan dengan kasus pekerja harian lepas dari studi putusan Nomor 628 K/Pdt.Sus-PHI/2020. Para Penggugat memutuskan untuk menggugat Tergugat sampai tingkat kasasi dalam perkara perdata khusus perselisihan hubungan industrial, dimana para Penggugat sebagai pekerja harian lepas yang merasa hak mereka direnggut. Dalam studi kasus putusan tersebut, ada 18 orang Penggugat yang menggugat PT. MAYA MUNCAR sebagai Tergugat. Para Penggugat sudah bekerja di perusahaan tersebut selama bertahun-tahun dan mereka diterima bekerja oleh Tergugat dengan status hubungan kerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Lalu pada saat melakukan perjanjian kerja, perjanjian kerja tersebut hanya disampaikan oleh Tergugat secara lisan kepada Para Penggugat tanpa ada perjanjian tertulis dimana hal tersebut disyaratkan oleh Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Dalam hal ini, putusan Nomor 628 K/Pdt.Sus-PHI/2020 mengacu pada peraturan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sebelum tanggal pengundangan Undang-Undang Cipta Kerja yang baru.

Terkait dengan topik yang penulis gunakan memiliki judul yang hampir sama dengan skripsi milik Zonia Saphira 1302014117 yang berjudul “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Harian Lepas Dan Pekerja Waktu Tertentu Ditinjau Dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁷ Indonesia, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.100 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Pasal 10 ayat 3.

⁸ Indonesia, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.100 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Pasal 12 ayat 1.

(Studi Putusan Nomor 398 K/Pdt.Sus-PHI/2015 yang sudah ada di Fakultas Hukum Universitas Yarsi. Namun skripsi milik penulis memiliki perbedaan dengan skripsi yang sudah ada, yaitu skripsi milik penulis membahas tentang bagaimana status pekerja harian lepas dapat berubah dan apa saja kriteria yang membuat status pekerja harian lepas berubah menjadi pekerja untuk perjanjian waktu tidak tertentu. Sementara skripsi milik Zonia Shapira membahas tentang perlindungan hukum apa saja yang dimiliki oleh pekerja harian lepas.

Perlindungan, kesejahteraan serta hak yang diperoleh oleh buruh, adalah kemajuan dari suatu negara dalam sector ekonomi maupun sumber daya manusia. Apalagi banyak di kalangan masyarakat kita, yang menjadi pekerja/buruh harian lepas merupakan golongan yang tidak mampu secara ekonomi maupun Pendidikan. Oleh karena itu penulis tertarik untuk membahas tentang pekerja harian lepas atau yang biasa disebut pekerja waktu tertentu yang dituangkan ke dalam skripsi penulis dan diberi judul yaitu **“Kriteria Perubahan Status Pekerja Harian Lepas Menjadi Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu”** (Studi Putusan Nomor 628 K/Pdt.Sus-PHI/2020).

I.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah kriteria perubahan status pekerja harian lepas menjadi pekerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu?
2. Bagaimana pertimbangan hakim dalam putusan Nomor 628 K/Pdt.Sus-PHI/2020 ?
3. Bagaimana pandangan islam terhadap perubahan status pekerja harian lepas menjadi pekerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu?

I.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang akan dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis kriteria perubahan status pekerja harian lepas menjadi pekerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

2. Untuk menganalisis pertimbangan hukum majelis hakim dalam putusan Nomor 628 K/Pdt.Sus-PHI/2020.
3. Untuk menganalisis pandangan islam terhadap perubahan status pekerja harian lepas menjadi pekerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

I.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang ingin dicapai, diharapkan penelitian ini mempunyai manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk pengembangan ilmu pengetahuan hukum khususnya terkait dengan ketenagakerjaan pekerja harian lepas.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberikan informasi ataupun saran yang berfungsi sebagai acuan bagi masyarakat luas maupun bagi lembaga yang terkait dengan permasalahan yang dihadapi oleh pekerja harian lepas.

I.5 Kerangka Konseptual

1. Kriteria

Kriteria adalah ukuran yang menjadi dasar penilaian atau penetapan sesuatu.⁹

2. Perubahan

Perubahan adalah hal atau keadaan yang berubah atau peralihan atau pertukaran.¹⁰

3. Status

Status adalah keadaan atau kedudukan (orang, badan, dan sebagainya) dalam hubungan dengan masyarakat di sekelilingnya.¹¹

⁹ KBBI Daring, "Kriteria", <https://kbbi.web.id/kriteria>, diakses pada 05 Oktober 2020

¹⁰ KBBI Daring, "Ubah", <https://kbbi.web.id/ubah>, diakses pada 05 Oktober 2020

4. Pekerja Harian Lepas

Pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran.¹²

5. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.¹³

6. Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu adalah perjanjian kerja yang tidak ditentukan waktunya dan bersifat tetap.¹⁴

I.6 Metode Penelitian

1) Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis adalah penelitian hukum normatif. Penelitian hukum yang diteliti merupakan bahan pustaka atau data sekunder, yang mungkin mencakup bahan hukum primer, sekunder dan tersier¹⁵.

2) Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku, dokumen, peraturan perundang-undangan, kamus dan literatur lain yang berkenaan dengan permasalahan hukum yang akan dibahas dari penelitian ini yang terdiri dari :

¹¹ KBBi Daring, "Status", <https://kbbi.web.id/status>, diakses 05 Okt 2020

¹² Indonesia, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.100 tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Pasal 10 ayat 1.

¹³ Indonesia, Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 ayat 14.

¹⁴Legal Akses, "Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu" <https://www.legalakses.com/perjanjian-kerja-untuk-waktu-tidak-tertentu-pkwtt/>, diakses 5 Oktober 2020.

¹⁵ Soerjono Sukanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, cet. 3(Jakarta : UI-Press, 2014), hal 52.

a. Bahan hukum primer

Yaitu merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif, artinya mempunyai otoritas yang terdiri dari norma, kaidah dan peraturan perundang-undangan. Yakni meliputi :

1. Undang-Undang Dasar 1945.
2. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 100 Tahun 2004.
3. Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
4. Putusan Mahkamah Agung Nomor 628K/Pdt.Sus-PHI/2020.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder yaitu bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum premier, seperti misalnya rancangan undang-undang, hasil-hasil penelitian, hasil karya dari kalangan hukum, dan seterusnya¹⁶.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier, yakni bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder. Antara lain berupa jurnal, karya ilmiah, Kamus Besar Bahasa Indonesia dan berbagai sumber dari internet.

3) Metode Pengumpulan Data

¹⁶ *Ibid*

Di dalam penelitian, pada umumnya dikenal tiga jenis alat pengumpulan data, yaitu studi dokumen atau bahan pustaka, pengamatan atau observasi, dan wawancara atau interview¹⁷. Dalam penulisan ini, alat pengumpulan data yang digunakan penulis adalah studi dokumen atau bahan pustaka. Studi dokumen adalah jenis pengumpulan data yang meneliti berbagai macam dokumen yang berguna untuk bahan analisis. Dokumen yang dapat digunakan dalam pengumpulan data yaitu dokumen, peraturan dan buku-buku serta literatur lainnya, kemudian berdasarkan data yang diperoleh dapat dilakukan analisis terhadap perlindungan hak pekerja harian lepas.

4) Analisa Data

Dalam penyajian analisis data, penulis akan menggunakan data kualitatif. Analisa data kualitatif adalah Analisa yang dalam bentuk penjabaran atau uraian secara terperinci yang akan menggambarkan kenyataan-kenyataan yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan. Data yang telah diperoleh kemudian disusun dalam bentuk kalimat secara sistematis guna mendapatkan kesimpulan dari hasil penelitian.

I.7 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam pemahaman dari hasil penelitian, penulisan proposal ini akan dibagi dalam beberapa bab yang diantaranya terdiri dari sub bab. Judul dari penelitian ini yaitu “**Kriteria Perubahan Status Pekerja Harian Lepas Menjadi Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (Studi Putusan Nomor 628 K/Pdt.Sus-PHI/2020)**”. Dalam pembahasan akan terbagi kedalam 5 (lima) Bab, sebagaimana diuraikan tentang permasalahan dalam penulisan ini :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis mencoba menguraikan secara keseluruhan, dalam garis besarnya penulisan hukum dituangkan ke dalam 7 (tujuh) sub bab yaitu latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka konseptual, metode penelitian dan sistematika penulisan.

¹⁷ *Ibid.*, hlm.66

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab II ini penulis akan memberikan uraian secara garis besar mengenai pengertian pekerja harian lepas dan unsur unsur yang membuat seseorang dikatakan sebagai pekerja harian lepas.

BAB III PEMBAHASAN

Dalam bab III ini penulis akan menjelaskan tentang uraian jawaban atas rumusan masalah.

BAB IV PEMBAHASAN DALAM SUDUT PANDANG ISLAM

Dalam bab IV ini penulis akan menjelaskan perlindungan hak terhadap pekerja harian lepas menurut sudut pandang islam.

BAB V PENUTUPAN

Dalam bab V ini penulis akan mengemukakan beberapa kesimpulan yang sekaligus sebagai jawaban permasalahan yang dikemukakan dalam penulisan ini. Selanjutnya penulis akan memberikan saran sebagai jalan keluar terhadap kelemahan-kelemahan yang telah ditemukan.