

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia diyakini merupakan aset utama yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk menjalankan strategi dan melaksanakan misi dalam rangka mewujudkan visi dan misi perusahaan yakni sebagai penyedia jasa sumber daya manusia yang unggul, berkompeten serta memiliki motivasi berprestasi yang tinggi dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga kerja outsourcing.¹ Adapun misi bagi perusahaan penyedia jasa pekerja kontrak dan klien yang ingin dicapai oleh penyedia jasa sumber daya manusia yakni membentuk sumber daya manusia mampu berkembang secara personal maupun profesional serta terwujudnya sumber daya manusia yang inisiatif, inovatif dan berkualitas.

Tujuan utama penyedia tenaga kerja kontrak ialah menjalin kerja sama dengan kemitraan pada segala aspek untuk meningkat kemampuan seta pelayanan demi tercapai kepuasan pada perusahaan tersebut dan memberikan informasi lapangan pekerjaan sesuai dengan bidang keahlian seesuai dengan kapabilitas yang dimiliki oleh tenaga kerja *outsourcing* sehingga mendapatkan upah yang setimpal. Adapun faktor penting dalam pembentukan ketenagakerjaan di Indonesia adalah faktor sumber daya manusia sangat mempengaruhi terhadap kemajuan bangsa.²

Pada periode Februari 2020 tercatat sebanyak 17.839.458 orang yang dikategorikan Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Jumlah PKWT tersebut meningkat sebesar 4,53 persen jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya yang berjumlah 17.067.097 orang. PKWT laki-laki lebih banyak dibanding perempuan, dimana dari total PKWT yang ada, sebanyak 10.974.868 orang atau sekitar 61,52 persen merupakan laki-laki dan sisanya sekitar 6.864.590 orang atau 38,48 persen

¹<https://www.inti.co.id/wp-content/uploads/2021/07/Data-Statistik-Kepegawaian-2019-2021.pdf>
diakses 7 februari 2022 pukul 21:45

² Djumbadi, Hukum Perburuhan, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), 1.

merupakan perempuan.³ Khususnya pada provinsi DKI Jakarta menurut data Kementerian Ketenagakerjaan terdapat 262.114 pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu tahun 2020 dengan jumlah 3.392 perusahaan dengan pekerja dengan PKWT pada tahun 2020 yang diberada di Jakarta yang terdata di Kementerian Ketenagakerjaan.

Hukum Ketenagakerjaan mengatur mengenai tata kehidupan dan tata kerja yang langsung bersangkut paut dengan hubungan kerja antara tenaga kerja dengan pengusaha mengatur mengenai kepentingan antara orang perorangan ataupun antara orang perorangan dengan badan hukum. Hubungan kerja pada dasarnya menjadi unsur yang sangat penting terdapat hak dan kewajiban tenaga kerja dan pengusaha dimana hak dan kewajiban tersebut diatur dalam peraturan perundang-undangan dan diatur dalam perjanjian kerja sehingga hubungan kerja tersebut bersifat mengikat sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati oleh pekerja dan pengusaha.⁴

Menurut Subekti, perjanjian adalah peristiwa dimana seseorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang atau lebih saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal. Dari peristiwa tersebut timbulah suatu hubungan antara orang-orang tersebut yang dinamakan perikatan. Perjanjian itu menerbitkan suatu perikatan antara orang-orang yang membuatnya. Dalam bentuknya, perjanjian itu berupa rangkaian kata yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang dibuat secara tertulis ataupun lisan.⁵

Ketentuan peraturan perundang undangan mengenai jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu realitanya belum berjalan efektif dalam kasus yang akan dikaji. Jangka waktu perjanjian kontrak yang ditentukan oleh undang-undang adalah 2 tahun dan hanya dapat diperpanjang selama 1 tahun. Apabila melewati jangka waktu tersebut, maka harus menetapkan

³ <https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/34> diakses pada 20 maret 2022 pukul 10:25

⁴ Suhartoyo, „Perindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional“, *Administrative Law & Governance Journal*, 2.2 (2019), 326–36. <http://doi.org/https://doi.org/10.14710/alj.v2i2.326-336>

⁵ Israbeta Putrisani, „Analisis Pengalihan Kredit Pemilikan Rumah Di Bawah Tangan“, *Mimbar Keadilan*, 2018 <https://doi.org/10.30996/mk.v0i0.1778>

terhadap status pekerja tersebut akan direkrut sebagai pegawai tetap atau harus menghapuskan atau menghentikan PKWT tersebut.⁶

Dalam pelaksanaan PKWT yang menjadi permasalahan terutama mengenai hal jenis pekerjaan yang dikerjakan oleh tenaga kerja karena kurangnya sosialisasi mengenai jenis pekerjaan yang seharusnya sesuai dengan ketentuan PKWT dan ada beberapa pekerjaan yang seharusnya tetap akan tetapi dikerjakan dalam bentuk PKWT. Seperti salah satu perkara yang diajukan di Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan putusan nomor 195/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Jkt.Pusat. Penggugat Bernama Jahuria M.R.P Sihombing seorang karyawan *outsourcing* mengajukan gugatan kepada PT Asia Outsourcing Services sebagai Tergugat perihal PKWT yang dibuat oleh kedua belah pihak bertentangan dengan Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), ayat (6) UU Ketenagakerjaan. PKWT yang melampaui jangka waktu dalam pelaksanaan perjanjian tersebut terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) yang diputuskan secara sepihak oleh Tergugat terhadap Penggugat tetapi masih ada ikatan PKWT yang melampaui jangka waktu, dikarenakan alasan Pemutusan Hubungan Kerja yang diputuskan oleh Tergugat tidak berdasarkan hukum serta fakta hukum yang ada dengan demikian menyatakan PKWT demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sejak perjanjian kerja tersebut dibuat.

Permasalahan hukum terkait PHK secara sepihak yang telah dilakukan oleh Tergugat, maka Penggugat menempuh prosedur Bipartit akan tetapi tidak tercapai kesepakatan antara penggugat dan Tergugat, maka penggugat mengadukan permasalahan ini kepada suku dinas tenaga kerja dan transmigrasi kota administrasi Jakarta barat & mediator Hubungan Industrial untuk dilakukannya mediasi akan tetapi tidak juga tercapainya kesepakatan. Dikarenakan tidak adanya titik temu dalam perundingan mediasi antara Penggugat dan Tergugat, sehingga Penggugat mengajukan gugatan perselisihan PHK ke PHI pada PN Jakarta Pusat.

⁶ Fithriatus Shalihah, "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif Ham"

Penggugat dengan status pekerja kontrak menjalankan pekerjaan dengan posisi sebagai supervisor telemarketing UOB portfolio di Bank UOB Indonesia, merupakan posisi pekerjaan bersifat tetap dan merupakan pekerjaan waktu tertentu. Maka sebagaimana ketentuan pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4) dan ayat (7) Undang-Undang Ketenagakerjaan, maka dapat dikatakan secara hukum telah berlangsung hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berdasarkan PKWT. Jumlah masa kerja 5 tahun, mulai bekerja pada tanggal 1 Oktober 2013 sampai 15 November 2018.

Penelitian sebelumnya telah mengkaji mengenai PKWT, akan tetapi hanya berfokus pada aturan kontrak PKWT. Penelitian ini akan melanjutkan penelitian-penelitian sebelumnya mengkaji lebih lanjut status PKWT yang telah melampaui jangka waktu serta akibat hukum pada kasus PT Asia Outsourcing Services kajian terhadap hal ini sangat penting untuk menelaah terkait kepastian maupun perlindungan hukum terhadap pemenuhan hak-hak serta akibat hukum terhadap PKWT yang melampaui jangka waktu. Tergugat melakukan pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 59 ayat (7) UU Ketenagakerjaan karena melewati memberhentikan pekerja melampaui jangka waktu PKWT dimana seharusnya harusnya hal ini membuat pekerja dengan PKWT tersebut ditetapkan menjadi PKWTT. Permasalahan kontrak yang melampaui jangka waktu sangat mempengaruhi terhadap hak-hak (uang pesangon) yang seharusnya didapatkan oleh Penggugat. Kasus ini merupakan salah satu dari sekian banyak perusahaan yang melanggar hukum terhadap peraturan yang ada. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pemenuhan Hak Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang melampaui jangka waktu (Studi Kasus PT Asia Outsourcing Services”.

B. RUMUSAN MASALAH

Maka terdapat permasalahan yang perlu dikaji lebih lanjut, yaitu:

1. Bagaimana Akibat Hukum Terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang telah melampaui ketentuan Undang-undang?
2. Bagaimana Pemenuhan Hak Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang melampaui jangka waktu (Studi Kasus PT Asia Outsourcing Services)?

C. RUANG LINGKUP PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan informasi atau gambaran yang jelas dan menyeluruh mengenai permasalahan yang akan dikaji. Agar tidak menyimpang dari permasalahan yang akan dikaji, penulis memberi batasan ruang lingkup penulisan yaitu hanya mencakup Pemenuhan Hak Pekerja Perjanjian Kerja pada PT Asia Outsourcing Services.

D. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1) Tujuan Penelitian

- a. Menguraikan akibat hukum terkait perjanjian kerja waktu tertentu yang melampaui ketentuan Undang-Undang.
- b. Menganalisa pemenuhan hak pekerja perjanjian kerja waktu tertentu pada kasus PT Asia Outsourcing Services (Studi kasus PT Asia Outsourcing Services).

2) Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan, maka penelitian ini di harapkan dapat memberi informasi kepada pihak lain antaranya adalah:

a. Manfaat Teoritis

Memberikan sumbangsih pemikiran terhadap kemajuan dan perkembangan pengetahuan akan ilmu hukum dan mengalisis bagaimana pemenuhan hak pekerja PKWT pada PT Asia Outsourcing Services.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Pekerja/Buruh

Diharapkan penelitian ini dapat membantu, menambah referensi, informasi terhadap kepastian hukum serta keadilan terhadap pekerja/buruh pada saat hak-hak mereka dilanggar.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan dalam terjaminnya pemenuhan hak terhadap pekerja PKWT.

E. METODE PENELITIAN

1 . Jenis Penelitian

Metode penelitian adalah suatu cara penelitian dalam rangka mengumpulkan data yang akurat yang dapat dipertanggungjawabkan dan menjamin tingkat validitasnya dan dapat dikatakan sebagai preskripsi dalam menyelesaikan suatu masalah. Metode merupakan cara kerja untuk dapat memahami obyek yang menjadi sasaran ilmu yang bersangkutan⁷. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian yuridis normatif yang didapatkan melalui data pustaka dan sekunder maka dapat dikatakan sebagai metode penelitian hukum normatif atau metode kualitatif (kepuustakaan) berupa bahan perundang-undangan, pustaka, risalah hukum, pendapat ahli, media massa, jurnal hukum serta melihat kasus-kasus yang berkembang di masyarakat. Semua data yang diperoleh akan dibahas mengenai status hukum PKWT yang melampaui batas sebagaimana telah ditetapkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

2 . Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian hukum yang digunakan adalah pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan kasus (*case approach*). *Pertama*; pendekatan perundang-undangan dalam penulisan hukum ini adalah untuk menelaah semua peraturan perundang-undangan dan regulasi yang bersangkut paut

⁷ Soekamto, Soerjono, “*Pengantar Penelitian Hukum*”, Universitas Indonesia Jakarta, 1981, hlm 5

dengan isu hukum yang sedang ditangani⁸. *Kedua*; pendekatan kasus yakni pendekatan dengan melakukan telaah terhadap kasus-kasus yang berkaitan dengan isu yang dihadapi yang telah menjadi putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap⁹.

3 . Sumber Data

Jenis penelitian penulis adalah penelitian yuridis normatif yang terdiri atas 3 (tiga) sumber data yang terdiri atas bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier, dalam penelitian ini sumber data yang digunakan antara lain sebagai berikut:

1) Bahan Hukum Primer

Menurut Peter Mahmud Marzuki, bahan hukum primer bahan hukum yang bersifat autoritatif yang artinya mempunyai otoritas.¹⁰ Dalam Penelitian ini, bahan hukum primer yang digunakan peneliti diantaranya sebagai berikut:

- a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- b. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata)
- c. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan)
- d. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja)
- e. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Jamsostek
- f. Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- g. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Pekerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, dan PHK)

⁸ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (edisi Revisi), Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013, h.133

⁹ Ibid. hal 134

¹⁰ Ibid. hal. 67

- h. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Republik Indonesia Nomor Kep.102 /Men/VI/2004

2) Bahan Hukum Sekunder

Dalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan bahan hukum sekunder yang dapat membantu menganalisis, menjelaskan dan memahami bahan hukum primer.¹¹ Adapun bahan hukum sekunder yang penulis gunakan ialah pendapat ahli dalam buku-buku hukum, literatur terkait ketenagakerjaan di jurnal maupun artikel yang diakses melalui sumber Pustaka digital.

3) Bahan Hukum Tersier

Sumber bahan hukum tersier yaitu yang memberikan suatu penjelasan bahan hukum primer dan sekunder seperti kamus hukum. Bahan Hukum Tersier memberikan informasi tentang bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.¹² Sumber Pustaka digital ialah pusat media pembelajaran secara online guna mengakses suatu file elektronik yang nantinya dapat didistribusikan pengguna dalam mengakses data melalui web maupun elektronik.

4. Cara Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan penulis dalam mengumpulkan data ialah metode kepustakaan (*Library Research*). Metode kepustakaan pada dasarnya adalah menunjukkan jalan pemecahan permasalahan dalam penelitian.¹³ Metode kepustakaan dilakukan dengan mengumpulkan data dari berbagai macam referensi terdahulu terkait rumusan masalah yang hendak diteliti. Selanjutnya dikaitkan dengan isu yang sedang dikaji dalam penelitian ini.

¹¹ Roni Hanitijo Soemitro, *Metodelogi Penelitian Hukum*, (Jakarta :Ghalia Indonesia, 1990), hal.12.

¹² Ibid, h. 12.

¹³ Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2012), h.112.

5. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan suatu proses untuk mengatur urutan data, mengorganisasikan data yang ada ke dalam suatu pola, kategori, dan uraian dasar.¹⁴ Berdasarkan serangkaian metode penelitian yang telah disebutkan sebelumnya, penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif yang mana lebih menggambarkan, menguraikan, menjelaskan, secara rinci permasalahan yang akan diteliti dari hasil pengumpulan data pustaka (*libarary research*). Dalam hal ini berkaitan dengan Status hukum PKWT melampaui batas antara karyawan dengan pihak perusahaan PT Asia Outsourcing Services.

¹⁴ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2018).