

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan negara yang memiliki tujuan dalam konstitusi yang dijunjung tinggi oleh warga negaranya. Konstitusi Indonesia tertuang dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 (selanjutnya disebut UUD NRI 45) yang menjadi cita-cita bangsa secara bersama-sama. Salah satu tujuan Indonesia merupakan pembangunan yang menjadi bagian esensial dalam perkembangan Negara serta upaya untuk mencapai kesejahteraan rakyat. Keberhasilan suatu pembangunan tergantung pada partisipasi rakyat yakni pembangunan harus dilakukan secara merata oleh segenap lapisan masyarakat.

Pembangunan Nasional dilaksanakan demi mewujudkan masyarakat Indonesia yang damai, demokratis, berkeadilan, berdaya saing tinggi dan sejahtera dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Terwujudnya pembangunan nasional didukung oleh manusia yang salah satunya yaitu menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi serta memiliki etos kerja yang tinggi dan disiplin.¹ Dari tujuan tersebut tercermin bahwa titik sentral pembangunan adalah pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM) termasuk pekerja, baik sebagai objek maupun subjek dan penikmat pembangunan.

Pekerja merupakan modal pembangunan yang sangat besar dan menguntungkan bagi usaha-usaha pembangunan di segala bidang. Pasal 1

¹ Harry Seriawan Saleh, 2005, *Persaingan Tenaga Kerja dalam Era Globalisasi*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, Hal. 1

angka 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa "Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah/imbalan dalam bentuk lain". Sedangkan pengusaha adalah pihak sebagai pemberi kerja. C'Bezt Fried Chicken adalah salah satu contoh dari pemberi kerja. C'Bezt Fried Chicken merupakan sebuah perusahaan lokal Indonesia yang hadir untuk pertama kali di Surabaya. Hingga kini C'Bezt Fried Chicken memiliki banyak store yang tersebar di beberapa wilayah Indonesia termasuk di Kabupaten Jember. Dalam menjalankan bisnisnya, C'Bezt Fried Chicken memperkerjakan beberapa Pekerja dalam waktu tertentu untuk memenuhi bagian dari berbagai posisi yang diperlukan.

Hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan C'Bezt Fried Chicken dibuat dalam bentuk perjanjian kerja secara tertulis. Perjanjian kerja tersebut dituangkan dalam Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang mengatur mengenai upah kerja, kewajiban, tugas dan sanksi bagi pekerja. Perjanjian kerja tersebut disetujui dan disahkan oleh pekerja dan pimpinan cabang C'Bezt Fried Chicken.

Undang-Undang Ketenagakerjaan merupakan peraturan yang membahas tentang ketenagakerjaan, dimana dalam pembahasannya meliputi pekerja, hubungan kerja, hak-hak pekerja dan sebagainya. Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan, hubungan antara pengusaha dan pekerja dinamakan hubungan industrial. Hal ini tercantum dalam Pasal 1 Angka 16 Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu "suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang/jasa yang terdiri dari

unsur pengusaha, pekerja, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai Pancasila dan UU NRI 1945”.²

Pada dasarnya, pekerja bukanlah hal baru dalam hubungan kerja di Indonesia. Hubungan kerja dengan sistem kontrak telah dilakukan di Indonesia sejak sebelum aturan yang ditetapkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sistem kontrak tersebut membawa dampak yang kurang baik karena lamanya kontrak kerja relatif dapat dilakukan dalam jangka pendek.

Problematika hukum ketenagakerjaan di Indonesia telah tercatat jauh sebelum kemerdekaan. Salah satu bagian permasalahan adalah keragaman kajian hukum terwujudnya keadilan yang dirasa tidak adil atau upaya keterpaksaan penerimaan akan rasa ketidakadilan dalam sebuah bayang keadilan.³ Masalah mengenai ketenagakerjaan di Indonesia selalu menjadi persoalan yaitu masih banyaknya pekerja yang belum mendapatkan hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan.

Pada Pasal 78 Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ayat (1) dan ayat (2) menyatakan :

(1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat :

a. Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan

² Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, Hal. 23

³ Sayid Muhammad Rifqi Noval, 2017, *Hukum Ketenagakerjaan*, Refika Aditama, Bandung, Hal.

- b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

- (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.

Hal ini cukup jelas tidak menyatakan adanya pembahasan mengenai waktu kerja yang seharusnya ditetapkan oleh perusahaan sedangkan pada surat perjanjian yang tertera pada 3 waktu perjanjian dan ketentuan tidak membahas mengenai waktu kerja dan istirahatnya serta kurang jelas dalam membahas jika ada waktu tambahan akan dihitung lembur atau tidak selanjutnya perjanjian yang dibuat oleh C'Bezt Fried Chicken juga tidak memuat mengenai besarnya upah yang di tentukan hal ini tentu menjadi permasalahan yang pada dasarnya Pada Pasal 54 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan:

- (1) Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang kurangnya memuat :
 - a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
 - b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
 - c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
 - d. Tempat pekerjaan;
 - e. Besarnya upah dan cara pembayarannya;
 - f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
 - g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
 - h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan

i. ditandatangani para pihak dalam perjanjian kerja.

- (2) Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan Perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.

Selain dari pada itu hak yang harus di peroleh perkerja juga mengenai jamsostek atau jaminan sosial tenaga kerja. Hal ini penting dilakukan oleh pemilik perusahaan guna untuk kepentingan sosial akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin dll. Akan tetapi perjanjian yang dibuat oleh perusahaan C'Bezt Fried Chicken tidak menuliskan jaminan sosial terhadap pekerja padahal pada Pasal 99 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu:

- (1) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
- (2) Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Dalam keabsahannya kontrak perjanjian antara karyawan dan pemilik perusahaan C'Bezt Fried Chicken bisa mencapai tujuan bila para pihak mempunyai posisi yang seimbang. Jika salah satu pihak lemah maka salah satu

pihak yang mempunyai posisi lebih kuat dapat memaksakan kehendaknya untuk menekan pihak lain demi keuntungan diri sendiri.⁴ pada Pasal 77 Undang-Undang Cipta Kerja bagian ketiga menjelaskan bahwa:

- (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- (3) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- (4) Pelaksanaan jam kerja bagi pekerja/buruh di perusahaan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Hal ini dikarenakan tidak sedikit buruh yang awam atas isi substansi Undang-Undang Ketenagakerjaan, diketahui atau tidak kadang pekerja menyetujui apa saja kontrak yang dibuat oleh penguasa, hal ini disebabkan butuhnya buruh terhadap pekerja dan mengesampingkan apa saja yang menjadi haknya pada kontrak perjanjian yang dibuat oleh C'Bezt Fried Chicken Cabang Jenggawah juga

⁴ Ghios Adhyaksa, "Penerapan Asas Dan Perlindungan Yang Seimbang Menurut Kuhperdata Dalam Pelaksanaan Dan Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu Di Hubungkan Dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan" J.Univikasi, Vol 3 Nom 2 Hlm 78

demikian, para pekerja hanya menerima kontrak kerja yang terlebih dahulu dibuat oleh si pemilik Perusahaan, dalam artian belum diketahui apakah kontrak kerja itu sudah sesuai dengan Perundang-undangan yang berlaku terkait hak-hak dan kewajiban-kewajiban kedua belah pihak.

Berdasarkan latar belakang yang sudah penulis uraikan di atas maka penulis bermaksud melakukan penelitian yang menitikberatkan pada aspek yuridis normatif guna mengkaji permasalahan yang telah dikemukakan pada latar belakang yang dituangkan dalam bentuk tugas akhir skripsi yang berjudul **“Analisis Hukum Hak-Hak Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada Restoran Cepat Saji C’Bezt Fried Chicken cabang Jenggawah Kabupaten Jember.”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah hak-hak pekerja di restoran cepat saji C’Bezt Fried Chicken cabang Jenggawah telah sesuai berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
2. Apa akibat hukumnya apabila hak-hak pekerja tidak sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?

1.3 Definisi Operasional

Definisi Operasional bertujuan untuk menghindari perbedaan penafsiran dan kesalahpahaman terkait dengan istilah dalam judul penulisan hukum.

1. Pekerja

Pekerja merupakan penduduk yang termasuk dalam usia kerja (berusia 14-64 tahun) atau jumlah penduduk dalam suatu Negara yang dapat

memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut.⁵

2. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan perjanjian kerja antara pekerja dengan pemberi kerja, yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu yang relatif pendek yang jangka waktunya paling lama 2 tahun dan hanya bisa diperpanjang satu kali untuk paling lama sama dengan waktu perjanjian kerja pertama, dengan ketentuan seluruh (masa) perjanjian tidak boleh melebihi 3 tahun lamanya.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui hak-hak pekerja dalam PKWT di restoran cepat saji C'Bezt Fried Chicken cabang Jenggawah, apakah telah sesuai berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui akibat hukum apabila hak-hak pekerja tidak sesuai dengan peraturan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penulisan hukum ini diharapkan mampu menjadi pengetahuan baru, yang tentunya mengenai hak pekerja dalam PKWT;

⁵ Mulyadi Subri, 2003, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, Hal. 57

- b. Penulisan hukum ini diharapkan mampu menjadi pengetahuan baru, terkhusus dalam pengetahuan akibat hukum apabila hak-hak pekerja tidak sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku;

2. Manfaat Praktis

- a. Dapat dijadikan pengetahuan bagi masyarakat dalam kaitannya dengan hak pekerja dalam PKWT;
- b. Hasil penulisan hukum ini nantinya diharapkan dapat memberikan masukan bagi restoran cepat saji di Indonesia terkhususnya C'Bezt Fried Chicken untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja.

1.6 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan proses atau cara yang dilakukan untuk mendapatkan kebenaran ilmiah sebagai kebenaran yang di dukung oleh data yang akan digunakan dalam penelitian. Metodologi juga merupakan analisis teoritis yang mendasarkan pada ajaran sarjana . Metode penelitian yang digunakan dalam proposal penulisan hukum ini meliputi hal-hal sebagai berikut :

1.6.1 Metode Pendekatan Masalah

Metode pendekatan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode Pendekatan Perundang-undangan (*Statute Approach*). Metode ini merupakan metode pendekatan dengan menggunakan legislasi dan regulasi.⁶ Metode pendekatan Perundang-undangan dilakukan dengan cara menelaah Undang-Undang dan Peraturan yang berkaitan dengan isu hukum. Hal ini dilakukan

⁶ Peter Mahmud Marzuki, 2005, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, Hal. 137

dalam rangka penelitian hukum demi kepentingan praktis maupun kepentingan hukum akademisi.⁷ Hasil dari telaah tersebut merupakan suatu argument untuk memecahkan isu yang dihadapi.

Serta pendekatan Konseptual (Conceptual Approach), yaitu suatu metode pendekatan melalui pendekatan dengan menunjuk pada prinsip-prinsip hukum. Prinsip-prinsip ini dapat ditemukan dalam pandangan-pandangan sarjana ataupun doktrin-doktrin hukum.

Selanjutnya pada penelitian ini juga menggunakan metode Pendekatan Kasus (*Case Approach*) yaitu salah satu jenis pendekatan dalam penelitian hukum normatif yang penelitiannya mencoba membangun argumentasi hukum dalam prespektif kasus kongkrit yang terjadi di lapangan tentunya kasus tersebut erat kaitannya dengan kasus yang terjadi di lapangan.

1.6.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian yuridis normatif yaitu suatu penelitian yang mendasarkan pada data-data sekunder yakni suatu data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek penelitian tetapi dalam bentuk dokumen-dokumen.

1.6.3 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang terdiri atas : Bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder

⁷ Dyah Othorina Susanti dan A'an Efendy, 2014, *Penelitian Hukum (Legal Research)*, Sinar Grafika, Jakarta, Hal. 1u

a. Bahan hukum primer

Bahan hukum primer merupakan suatu bahan hukum yang bersifat otoritatif atau mengikat. Bahan hukum primer yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
2. Undang-Undang Republik Indonesia No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Bagian Ketiga Jenis Program Jaminan Sosial
3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
4. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.100/MEN/IV/2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;

b. Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder ini berupa, hasil penelitian, artikel ilmiah, doktrin atau teori-teori yang diperoleh dari literature hukum, maupun website yang terkait dengan penelitian. Bahan hukum sekunder ini digunakan untuk memberikan penjelasan terkait bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dokumen tertulis yang bersumber dari peraturan Perundang-undangan, artikel ilmiah, literature, dokumen resmi, arsip dan publikasi dari lembaga terkait;
2. Dokumen tertulis yang bersumber dari data statistik yang dikeluarkan oleh suatu perusahaan/institusi terkait dengan fokus permasalahan.

1.6.4 Teknik Pengambilan Data

Teknik pengambilan data dalam penelitian ini, dilakukan dengan cara studi kepustakaan, guna mendapatkan data penelitian yang dibutuhkan baik dengan mempelajari buku atau literature, Perundang-undangan, dokumen, laporan, arsip dan hasil penelitian lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dibahas.⁸

1.6.5 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis bahan hukum secara kualitatif. Teknik analisis data ini tidak mendasarkan data-data dalam bentuk angka-angka tetapi berbentuk uraian yang tersusun secara sistematis.

⁸ Soerjono Soekarni dan Sri Mamudji, 2015, *Penelitian Hukum Normative*, Rajawali Pers, Jakarta, Hal. 21