

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Kemajuan perekonomian suatu bangsa tidak terlepas dari peranan tenaga kerja. Tenaga kerja merupakan faktor penunjang produksi yang bertujuan meningkatkan ekonomi untuk pembangunan nasional. Dalam rangka pembangunan nasional masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur, merata, baik materiil maupun spiritual. Berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 menyatakan bahwa pembangunan nasional tenaga kerja mempunyai peranan yang penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Oleh karena itu diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan. Serta meningkatkan perlindungan terhadap tenaga kerja, dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.¹

Pada tahun 2005 Indonesia meratifikasi konvensi Internasional tentang hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya dengan di sahkannya Undang-Undang No.11 Tahun 2005² Tentang Konvensi Internasional hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya yang merupakan hak-hak dasar setiap manusia sesuai dengan Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (*Universal Declaration of Human Rights*). Dalam hal ini hak-hak yang di maksud untuk diupayakan perlindungannya termasuk juga hak-hak dasar sebagai manusia biasa dan hak-haknya sebagai seorang pekerja, seperti hak atas upah

¹ Putusan MK Nomor 67/PUU-XI/2013

² Selanjutnya disebut konvensi internasional hak ekonomi, sosial, budaya (Lembaran Negara Nomor 118 Tahun 2005 Dan Tambahan Lembaran Negara Nomor 4557)

yang layak dan hak atas keselamatan dan keamanan ketika bekerja. ILO merupakan organisasi internasional yang mengurus masalah ketenagakerjaan, dimana beberapa dari kovenensi ILO tersebut sudah diratifikasi oleh Indonesia untuk menjadi hukum positif. Konvensi ILO juga mengatur tentang *fundamental rights of labour* yang harus dijamin oleh Negara pemenuhannya. Konvensi tersebut antara lain Konvensi ILO No.100 mengenai pengupahan dan konvensi ILO No.111 mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan serta konvensi ILO No.19 tentang kesetaraan perlakuan (kompensasi kecelakaan).

Hak dasar tenaga kerja sama halnya dengan hak asasi pada manusia yang melekat padanya karena kodratnya sebagai manusia. Demikian juga hak dasar pada tenaga kerja merupakan hak yang melekat padanya karena kedudukannya sebagai pekerja yang harus di penuhi kepadanya berdasarkan hubungan kerja yang terbentuk antara pelaku usaha dengan tenaga kerja. Hubungan tersebut harus memenuhi unsur, adanya pekerjaan, upah, dan perintah atas dasar perjanjian kerja antara pekerja dengan pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.³ Hubungan industrial mengakui bahwa bekerja tidak hanya sekedar mencari nafkah, pekerja tidak hanya sebagai faktor produksi saja, pekerja dan pengusaha memiliki kepentingan yang sama untuk memajukan perusahaan. Serta memiliki hak dan kewajiban yang seimbang antara pekerja dengan pelaku usaha yang berdasarkan pada keadilan dan kepatutan.⁴

³Lucky Dafira, Catatan Kuliah Hukum Ketenagakerjaan, FH UTM, 2016

⁴ Lucky Dafira, Catatan Kuliah Hukum Ketenaakerjaan, FH UTM, 2016

Guna melindungi tenaga kerja dalam mendapatkan hak yang sama, kesempatan yang sama, perlakuan yang sama, dan tanpa diskriminasi pasal 28D UUD 1945 menyatakan bahwa “setiap orang berhak atas imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Demi mewujudkan amanat dari UUD 1945 pemerintah Indonesia kemudian membuat suatu regulasi untuk melindungi dan memberikan keadilan bagi tenaga kerja⁵, lalu mengatur hak dan kewajiban tenaga kerja, dan pengusaha, perlindungan dan jenis-jenis perijinan kerja yang ada di Indonesia dengan di sahkannya UU Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.⁶

Dengan demikian tanpa membedakan jenis pekerjaan, golongan dalam pekerjaan, atau pangkat dalam pekerjaan, semua pekerja mempunyai hak dasar yang sama, yaitu hak atas upah yang layak, hak atas perlindungan, hak atas keamanan dan keselamatan kerja juga hak atas tunjangan kerja dan pesangon, dimana hak-hak tersebut telah diatur dalam ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Karena kedudukan tenaga kerja yang mempunyai peranan yang signifikan dalam pembangunan suatu bangsa. Maka menjadi penting agar tenaga kerja dijamin haknya, disejahterakan kehidupannya dan dijamin keamanan serta kenyamanannya ketika bekerja. Supaya tenaga kerja tidak menjadi objek eksploitasi pelaku usaha yang menginginkan tenaga yang maksimal dengan upah yang minimal.

Perkembangan dunia usaha yang membutuhkan sangat banyak pekerja, maka perlindungan tenaga kerja menjadi isu yang sangat sensitif. Dimana berkembangnya

⁵ Abdul R. Budiono, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, Indeks, 2011, hlm.100

⁶ Selanjutnya disebut dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Nomor 39 Tahun 2003, dan Tambahan lembaran Negara Nomor 4279)

usaha diiringi pula dengan berkembangnya cara seseorang dalam melakukan perikatan atau hubungan hukum dengan yang lain, guna menjaga dan menyeimbangkan kedudukan pengusaha dengan tenaga kerja. Undang-Undang Ketenagakerjaan membagi dua jenis pekerjaan yang didasarkan pada perjanjian kerja, yaitu Perjanjian Kerja waktu Tertentu dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu⁷. Mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu selanjutnya disebut PKWT diatur dalam peraturan pelaksana dari Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100 tahun 2004. PKWT juga di bagi menjadi beberapa, yaitu :

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

CPO atau ***crud palm oil*** merupakan salah satu komoditas ekspor andalan Indonesia, CPO merupakan minyak hasil dari pengolahan biji kelapa sawit yang mempunyai banyak fungsi. Perkebunan sawit di Indonesia menyebar di pulau sumatera dan Kalimantan dengan luas ratusan ribu hektar. Dengan luas perkebunan yang sedemikian juga menyerap tenaga kerja yang besar pula untuk memproduksi CPO dimulai dari masa pembibitan sampai ke proses pemanenan sawit. Tenaga kerja

⁷ Lihat pasal 56 ayat 1 UU No.13 Tahun 2003

yang di serap berasal dari berbagai latar belakang pendidikan, terdapat lulusan sarjana, sekolah menengah, dan sekolah dasar, serta yang tidak memperoleh pendidikan juga menjadi tenaga kerja yang terserap dalam sektor ini. Tenaga kerja yang mempunyai level pendidikan sekolah menengah akan mendapatkan pekerjaan sebagai mandor, yang mempunyai gelar sarjana akan mendapatkan pekerjaan yang lebih tinggi statusnya dari mandor sementara itu tenaga kerja yang mempunyai jenjang pendidikan yang rendah akan menjadi buruh kasar, seperti tukang panen, dan sopir truk.

Kabupaten Labuhanbatu, Sumatera Utara merupakan kabupaten dengan industri perkebunan kelapa sawit yang besar, dimana terdapat banyak perusahaan perkebunan kelapa sawit, baik yang dikelola oleh negara, swasta, ataupun perusahaan asing. Industri perkebunan kelapa sawit ini tentu menyerap banyak tenaga kerja, dimana tiap perusahaan mempekerjakan ribuan pekerja. Perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dan tenaga kerja terdiri atas PKWT dan PKWTT. Dengan jenis perjanjian ini maka hak dan kewajiban antara PKWT dan PKWTT juga berbeda, PKWT biasanya dilakukan pengusaha kepada pekerja yang mempunyai pendidikan yang rendah, dengan istilah yang pekerja harian lepas atau PHL.⁸ Mengenai PHL diatur dalam Pasal 10 peraturan menteri tenaga kerja Nomor 100 tahun 2004, adapun ketentuannya adalah:

1. Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian atau lepas.

⁸ Pasal 10 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 100 Tahun 2004.

2. Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu)bulan.
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.

Tanpa membedakan jenis pekerjaannya, PHL juga mempunyai hak-hak dasar sebagai pekerja untuk mendapat perlakuan yang sama, kesempatan yang sama dan tanpa diskriminasi serta hak untuk mendapatkan kesehatan dan keselamatan kerja. Pada kenyataannya yang dialami buruh pekerja harian lepas tidak sesuai dengan aturan yang telah ditentukan, terutama mengenai pasal 10 ayat 2 dan ayat 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja nomor 100 tahun 2004. Terdapat banyak pekerja harian lepas yang setiap bulannya bekerja lebih dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan dan berlangsung hingga bertahun-tahun. Banyak juga pekerja harian lepas yang tidak mendapatkan hak-hak dasarnya sebagai pekerja, dan seringkali dalam pembuatan perjanjian kerja harian lepas pada perkebunan kelapa sawit tidak sesuai dengan aturannya, yang seharusnya menyebabkan perjanjian kerjanya berubah tetapi jenis perjanjian kerja tidak pernah berubah dari PKWT menjadi PKWTT. Disamping itu hak-hak dasar dari PHL juga sering kali dipandang sebelah mata oleh pengusaha yang berpikiran seakan-akan PHL bukan penunjang produksi tetapi merupakan objek eksploitasi. Disisi lain mengenai berakhirnya hubungan kerja dalam PHL tidak sesuai dengan aturan yang sudah ada, seringkali PHL berhenti bekerja tanpa pemberitahuan yang jelas dari pengusaha. Dan semestinya pemberhentian hubungan kerja tersebut

harus disertai dengan pemenuhan hak-hak dasar pekerja selama menjadi tenaga kerja, seperti upah, tunjangan, dan pesangon.

Tujuan hukum ketenagakerjaan adalah bahwa keberadaan dan kedudukan buruh bukanlah hanya objek eksploitasi semata tetapi merupakan pelaku dan tujuan pembangunan. Buruh adalah pilar yang penting untuk pembangunan ekonomi dan infrastruktur, buruh adalah penunjang produksi bukan objek eksploitasi, buruh adalah profesi yang mempunyai hak dasar untuk dijamin pemenuhannya.

Berdasarkan latar belakang yang diceritakan, penulisan skripsi ini akan berusaha menggali semua informasi dan hal-hal yang berkaitan dengan “PEMENUHAN HAK-HAK PEKERJA HARIAN LEPAS PERKEBUNAN KELAPA SAWIT DI LABUHANBATU” agar dapat menjadi informasi bagi semua orang terlebih pemerintah dan pelaku usaha agar melaksanakan kewajibannya untuk memenuhi hak-hak tenaga kerja.

1.2. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat diangkat suatu rumusan masalah,yaitu:

1. Bagaimana konsistensi pengaturan hak pekerja harian lepas berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan?
2. Bagaimana pemenuhan hak-hak pekerja harian lepas perkebunan kelapa sawit di Labuhanbatu?

1.3 TUJUAN

Berdasarkan rumusan masalah yang diangkat, maka tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk memahami bagaimana pengaturan hak pekerja harian lepas berdasarkan peraturan perundang-undangan yang ada di Indonesia.
2. Untuk memahami dan menjelaskan bagaimana pelaksanaan pemenuhan hak pekerja harian lepas perkebunan kelapa sawit di Kabupaten Labuhanbatu

1.4 KEGUNAAN

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan mamfaat baik secara teoritis maupun secara praktis. Adapun yang menjadi mamfaat dari penelitian ini baik secara teoritis maupun secara praktis adalah :

1. Manfaat Teoritis

Memberikan informasi dan penjelasan secara faktual kepada akademisi mengenai bagaimana pelaksanaan pemenuhan hak pekerja harian lepas di Indonesia.

2. Manfaat Praktis

Memberikan pengetahuan kepada masyarakat yang sebagian besar merupakan tenaga kerja, tentang hak-hak dasar sebagai tenaga kerja, dan bagaimana pelaksanaan pemenuhan hak tersebut oleh pengusaha maupun pemerintah.

1.5 KEASLIAN

Sebelum penulisan skripsi ini dibuat telah dilakukan penelusuran untuk mencari dan menemukan apakah terdapat tulisan yang sama mengenai pemenuhan hak pekerja harian lepas. Setelah dilakukan penelusuran terdapat beberapa tulisan yang mengangkat pekerja harian lepas sebagai objek penelitian dengan isu yang diangkat yaitu, sebagai berikut :

Nama dan Universitas	Judul Skripsi	Rumusan Masalah
1. Risha Resita, Universitas Jember	“Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Harian Lepas di Universitas Jember”	1. Apakah perlindungan hukum bagi pekerja harian lepas di Universitas Jember telah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan? 2. Apa upaya hukum yang dapat dilakukan pekerja harian lepas jika terjadi perselisihan dalam hubungan kerja?

2. Septiani Stepanus Universitas Mulawarman Samarinda	“Implementasi Program Jaminan Tenaga Kerja Terhadap Tenaga Kerja Harian Lepas Pada PT. Tambang Damai Di Samarinda”	1. Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Tenaga Kerja Harian lepas Pada PT. Tambang Damai di Samarinda? 2. Bagaimana Upaya Hukum Yang Dilakukan Oleh Tenaga Kerja Harian Lepas Pada PT. Tambang Damai di Samarinda untuk Mendapatkan Jaminan Sosial Tenaga Kerja?
--	---	---

Adapun perbedaan skripsi yang akan disusun dengan skripsi yang disebutkan diatas adalah:

1. Lokasi Penelitian antara Skripsi yang ditulis Risha Resita dan Septiani Stepanus dengan Skripsi yang akan ditulis berbeda.
2. Skripsi yang ditulis oleh Risha Resita Lebih Memfokuskan Penelitian pada Kesesuaian penggunaan Tenaga Kerja Harian Lepas di Universitas Jember dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Upaya hukum apa yang dapat ditempuh oleh Pekerja Harian Lepas.
3. Skripsi yang ditulis oleh Septiani Stepanus lebih menitik beratkan penelitian pada jaminan sosial dan bagaimana upaya hukum yang dapat di tempuh oleh pekerja harian lepas untuk mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja.

4. Penelitian skripsi ini akan memfokuskan penelitian pada pelaksanaan hak pekerja harian lepas, terkhusus pada pelaksanaan perubahan perjanjian kerja dari PKWT menjadi PKWTT bagi pekerja harian lepas sesuai Peraturan Menteri Nomor 100 Tahun 2004.

1.6 METODE PENELITIAN

Metode adalah proses, prinsip-prinsip dan tata cara memecahkan masalah, sedangkan yang dimaksud dengan penelitian adalah pemeriksaan secara hati-hati.⁹ Metode bertujuan untuk menemukan, merumuskan, menganalisis maupun memecahkan masalah-masalah tertentu yang dianggap menarik untuk diteliti serta dapat menarik kesimpulan berdasarkan pembahasan yang diuraikan.¹⁰

1.6.1 Jenis penelitian

Berdasarkan judul dan rumusan masalah yang ada maka jenis penelitian yang akan digunakan adalah penelitian hukum empiris (*applied law research*), yang berangkat dari ketentuan hukum positif yang diberlakukan pada peristiwa hukum (*in concreto*) dalam masyarakat¹¹ sehingga dalam penelitiannya selalu terdapat dua kajian, pertama kajian tentang hukum positif (*law in book*) dan kedua kajian tentang keberlakuannya (*law in action*).¹²

⁹ Soerjono Soekamto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, 1984, hlm.6

¹⁰ Ibid, hlm. 13.

¹¹ Joko Purwono, *Metode Penelitian Hukum*, Surakarta, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Universitas Sebelas Maret, 1993, hlm.17

¹² Abdul Kadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Adytia Bakti, Bandung, 2004, hlm.52

1.6.2 Metode pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam penulisan skripsi ini berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada adalah metode pendekatan fakta (*fact Approach*) dengan melakukan penelitian mengangkat suatu fakta empiris yang terjadi dalam masyarakat¹³ dan metode pendekatan perundang-undangan (*Statue Approach*) dengan melakukan telaah terhadap peraturan perundang-undangan yang terkait dengan permasalahan hukum yang sedang diteliti¹⁴. Lalu berdasarkan metode pendekatan tersebut akan dilakukan analisa peraturan dengan kondisi sebenarnya yang ada didalam masyarakat.

1.6.3 Lokasi Penelitian

Dalam penyusunan skripsi ini seluruh rangkaian penelitian akan dilakukan di perkebunan kelapa sawit di Desa Sei Tampang dan Desa Sidomulyo yang berlokasi di Kecamatan Bilah Hilir Kabupaten Labuhanbatu Sumatera Utara.

1.6.4 Sumber Data

Data yang akan dikumpulkan dalam penelitian dan penulisan skripsi ini ada 2 yaitu :

1. Data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari lokasi penelitian dengan melakukan observasi atau pengamatan dilokasi penelitian.

2. Data Sekunder

¹³ Ibid, hlm.49

¹⁴ Johny Ibrahim, *Teori, metode dan penelitian hukum normatif*, Bayumedia publishing, Malang-Jawa Timur, 2007, hlm: 30

Merupakan data yang tidak didapat secara langsung dari sumber penelitian.¹⁵ Data sekunder meliputi Undang-Undang, buku hukum, jurnal hukum, kamus hukum, termasuk data yang bersumber dari internet yang berkaitan dengan isu hukum yang sedang diteliti.

1.6.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penulisan skripsi ini teknik pengumpulan data yang akan digunakan adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Didapatkan melalui:

a. Wawancara

Dengan melakukan wawancara secara langsung untuk mendapatkan informasi yang akurat dan faktual. Pihak-pihak yang akan diwawancara adalah PHL, dan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Labuhabatu.

b. Observasi

Dengan melakukan pengamatan langsung dilokasi penelitian.

2. Data Sekunder

Data ini didapatkan dengan melakukan studi kepustakaan terhadap:

- a. Konvensi Organisasi Buruh Internasional atau *International Labour Organization* (ILO);
- b. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- c. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

¹⁵ Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta, UI Press, 2006, hlm.10

- d. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 100 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksana Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;
- e. Buku-Buku Hukum Ketenagakerjaan;
- f. Kamus Hukum;
- g. Jurnal Tentang Hukum Ketenagakerjaan dan Sumber Lain Dari Internet.

1.6.5 Metode Analisa Data

Penulisan skripsi ini menggunakan analisa data secara kualitatif dan komprehensif. Analisa data secara kualitatif adalah dengan menguraikan data secara bermutu dalam kesatuan yang teratur, runtun, logis, dan tidak tumpang tindih, serta efektif. Analisis data secara komprehensif adalah menganalisa data secara menyeluruh dan mendalam dari berbagai aspek dikorelasikan dengan permasalahan yang sedang diteliti.¹⁶

¹⁶ Rina Emadila,dkk, Makalah Penelitian Kualitatif, Bukit Tinggi.