

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja.¹

Perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan perjanjian kerja merupakan suatu perjanjian di mana pihak pekerja/buruh mengikat diri untuk bekerja pada pihak pengusaha. Dengan menerima upah. Bentuk perjanjian kerja pada umumnya bebas dan dapat dibuat secara lisan maupun tulisan.²

Secara yuridis, berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka (15) Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hubungan kerja merupakan hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Jika ditinjau berdasarkan pengertian diatas antara perjanjian kerja dengan hubungan kerja memiliki kaitan

¹ Subijanto, *Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia* , *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, vol 17 no 6, 2011, hal. 708.

² Abdul Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, hal. 48.

yang saling berhubungan, hal ini akan mengakibatkan adanya hubungan kerja yang terjadi antara pemberi kerja/pengusaha dengan pekerja/buruh.³

Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.100/MEN/IV/2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja yang jangka berlakunya telah ditentukan atau disebut sebagai karyawan kontrak. Bila jangka waktu sudah habis maka dengan sendirinya terjadi PHK dan para karyawan tidak berhak mendapat kompensasi PHK seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan uang pisah.⁴

Dalam prakteknya di lapangan, selain penerapan PKWT terhadap pekerja *outsourcing* yang tidak sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sistem PKWT terhadap pekerja *outsourcing* yang dilaksanakan juga sangat merugikan pekerja. Sebagai contoh, banyak pengusaha yang melakukan pelanggaran dengan memakai pekerja untuk mengerjakan pekerjaan yang bersifat tetap/permanen di perusahaannya.

Permasalahan Tenaga Kerja kontrak muncul akibat semakin maraknya penambahan lulusan sarjana (S1) di Indonesia ini dan tidak didukungnya dengan

³ Hardijan Rusli, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya, Edisi Kedua*, Bogor: Ghalia Indonesia, hal. 88.

⁴ Libertus Jehani, 2006, *Hak-hak Pekerja Bila di PHK*, Jakarta: Visimedia, hal. 3.

pertumbuhan lapangan kerja yang memadai banyak kalangan-kalangan dari sarjana tersebut yang masih nganggur, akhirnya mereka berbondong-bondong untuk mendapatkan kerja kontrak, entah itu sesuai atau tidak sesuai dengan ilmu yang telah mereka pelajari selama duduk di bangku perkuliahan dengan cara menjadi pegawai di RSUD Soewondo Pati, banyak dari pelamar kerja tersebut yang berjuang sekuat tenaga demi agar bisa bekerja di instansi pemerintah walaupun status yang akan mereka dapatkan hanyalah kontrak. Hal inilah yang ingin diangkat penulis untuk menyoroiti apakah praktek system pengangkatan pegawai kontrak di RSUD Soewondo Pati sudah sesuai dengan aturan perundang undangan yang berlaku atau belum.

Kebanyakan perusahaan berusaha menghindari status hubungan kerja tetap (PKWTT) dengan alasan sebagai berikut:

- a. Karyawan yang dianggap tidak produktif akan mudah untuk diberhentikan oleh perusahaan.
- b. Ketika memberhentikan karyawannya, perusahaan tidak wajib untuk membayar biaya pesangon.
- c. Dalam pengelolaan pekerja, perusahaan dapat lebih efisien karena tidak perlu disibukkan dengan mengurus berbagai tunjangan karyawan seperti tunjangan kesehatan, THR, dan tunjangan lainnya.
- d. Di tengah ketidakstabilan gejolak ekonomi dan politik, perusahaan akan lebih mudah dan murah bila sewaktu-waktu diperlukan perampangan karyawan.

Salah satu perusahaan di bidang jasa layanan kesehatan yang melakukan upaya peningkatan sumber daya manusia karyawannya adalah RSUD Soewondo Pati, dalam hal ini perusahaan tersebut memberi kesempatan kepada karyawan karyawannya untuk terus dididik dan dibina sebagai upaya penunjang peningkatan sumber daya manusia yang memiliki skill dan pengetahuan di bidangnya. Kesempatan mengikuti pendidikan ini tidak saja diberikan kepada karyawan tetap tetapi juga kepada karyawan kontrak atau karyawan yang baru direkrut (diterima bekerja) di RSUD Soewondo Pati. Adapun tujuan dilakukannya pendidikan ini adalah untuk peningkatan keahlian bagi karyawan yang bersangkutan. Hanya saja karyawan yang bersangkutan harus bersedia menandatangani perjanjian kerja yang telah ditetapkan oleh pihak Rumah Sakit.

Sebenarnya keluhan lain datang dari pihak perusahaan penyedia jasa pekerja *outsourcing*. Berdasarkan pengamatan dan penelitian penulis, hampir semua perusahaan penyedia jasa pekerja *outsourcing* mengeluhkan beberapa kemampuan dan kompetensi pekerja *outsourcing* yang rendah di samping apabila pekerja *outsourcing* dari RSUD Soewondo Pati melakukan tindakan pidana dalam perusahaan atau pelanggaran lain yang merugikan perusahaan pengguna, maka perusahaan *outsourcing* yang menanggungnya. Hal tersebut menjadi berat, oleh karena tindakan pelanggaran yang dilakukan pekerja *outsourcing* tidak sebanding dengan pemasukan yang diterima perusahaan *jasa outsourcing*. Sulitnya memperoleh pekerja yang berkualitas baik secara akademis, teknis dan mental kepribadian juga masih menjadi masalah bagi pekerja *outsourcing*.

Disebutkan dalam ketentuan bahwa jangka waktu PKWT paling lama 2 tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu paling lama 1 tahun. Atau bisa juga dilakukan pembaharuan kontrak 1 kali dan paling lama 2 tahun. Namun, banyak perusahaan yang dalam praktiknya melakukan perpanjangan masa kontrak lebih dari dua kali dan bahkan hingga belasan kali, tapi karyawan masih saja tetap berstatus PKWT. Di samping itu, RSUD juga banyak yang memanfaatkan ketentuan jeda waktu 30 hari untuk dapat melakukan pembaharuan kontrak kepada pekerja, sehingga masa kerja karyawan kembali dimulai dari nol, artinya masa kerja pada kontrak sebelumnya jadi tidak diperhitungkan.

Perbedaan situasi dan kondisi pada karyawan kontrak dan tetap RSUD Soewondo Pati, dapat berpengaruh pada komitmen kerja. Karyawan tetap dapat bekerja dengan fasilitas pendukung tanpa mempunyai beban untuk diberhentikan, karena pemberhentian karyawan tetap memerlukan proses dan berbagai pertimbangan. Selain itu proses pelatihan rutin senantiasa diadakan, sehingga perkembangan informasi dan teknologi dapat terus diperoleh oleh karyawan tetap. Berbeda dengan karyawan kontrak, dimana setiap pelaksanaan tugas/kerja harus selalu berhati-hati karena resiko diberhentikan lebih besar jika melakukan kesalahan. Karyawan kontrak merasa tidak nyaman dalam bekerja karena status merasa tidak jelas dan hanya memperoleh sedikit kemudahan-kemudahan dibandingkan karyawan tetap, seperti tunjangan-tunjangan dan fasilitas-fasilitas yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu karyawan kontrak hanya bekerja ketika perusahaan membutuhkan saja, dan sewaktu waktu dapat diberhentikan oleh pihak

perusahaan tanpa diberi pesangon atau kompensasi yang memadai sehingga dapat menyebabkan karyawan kontrak tidak nyaman dan optimal dalam bekerja.⁵

Kenyataan yang ada dan menjadi permasalahan di RSUD Soewondo Pati masih banyak karyawan kontrak yang belum terangkat menjadi karyawan tetap. Adanya perbedaan dalam pemberian fasilitas menyebabkan karyawan kontrak merasa tidak nyaman dalam bekerja karena status merasa tidak jelas dan hanya memperoleh sedikit kemudahan-kemudahan dibandingkan karyawan tetap, seperti tunjangan-tunjangan dan fasilitas-fasilitas yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu karyawan tidak tetap hanya bekerja ketika perusahaan membutuhkan saja, sehingga karyawan tidak nyaman dalam bekerja maka dapat menimbulkan komitmen kerja yang rendah.⁶ Hal inilah yang akan ditulis penulis dalam penulisan skripsi yang berjudul : **“STUDI TENTANG KONTRAK KERJA DI RSUD SOEWONDO KABUPATEN PATI”**

B. Rumusan Masalah

Berdasar latar belakang yang sudah diuraikan penulis diatas, untuk mempermudah pemahaman dalam pembahasan permasalahan yang akan diteliti, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja pegawai kontrak di RSUD Soewondo Pati bila ditinjau dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

⁵ Observasi Lapangan, *Pra Penelitian*, 15 Maret 2019, 16.00 wib.

⁶ Observasi Lapangan, *Pra Penelitian*, 15 Maret 2019, 16.00 wib.

2. Bagaimana tanggung jawab para pihak apabila terjadi pelanggaran perjanjian kerja yang telah disepakati ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai penulis dalam melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan perjanjian kerja pegawai kontrak di RSUD Soewondo Pati bila ditinjau dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui tanggung jawab para pihak apabila terjadi pelanggaran perjanjian kerja yang telah disepakati.

D. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini, penulis berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat atau kegunaan sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan dan pemahaman bagi penulis dan pembaca mengenai perjanjian kerja yang dilakukan antara RSUD Soewondo Pati dengan Pegawai Kontrak dalam bidang hukum perdata
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan literatur maupun referensi terhadap pembaca
2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan penjelasan secara umum kepada penulis dan pembaca serta masyarakat mengenai perjanjian kerja antara RSUD Soewondo Pati dengan pegawai kontrak serta memberikan pengetahuan bagi para pihak apabila terjadi pelanggaran perjanjian yang telah disepakati.

E. Kerangka Pemikiran

Perjanjian mekahirkan hubungan hukum. Salah satu jenis perjanjian adalah perjanjian kerja. Perjanjian kerja melahirkan hubungan hukum yang lazim disebut hubungan kerja. Perjanjian kerja sebagaimana perjanjian-perjanjian lainnya, hanya mengikat para pihak yang membuatnya, yaitu pengusaha dan buruh.⁷ Dasar hukum ketenagakerjaan adalah memberi perlindungan terhadap para tenaga kerja, yang menyangkut hubungan antara buruh dan majikan, upah, perselisihan yang akan mengakibatkan gejolak social.

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa istilah pekerja digandengkan dengan istilah buruh sehingga menjadi pekerja atau buruh. Untuk kepentingan santunan jaminan kecelakaan kerja dalam Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, pengertian pekerja diperluas yaitu:

- a. magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak.
- b. mereka yang memborong pekerjaan kecuali yang memborong adalah perusahaan.

⁷ Abdul R Budiono., 2009, *Hukum Perburuhan*, Jakarta : PT Indeks, hlm 20

c. narapidana yang dipekerjakan diperusahaan.⁸

Pengertian hubungan industrial dalam ketentuan Pasal angka 16 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang berbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja atau buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Indonesia 1945.

Menurut Mr. Molenaar hukum perburuhan adalah hukum yang mengatur hubungan kerja yang pekerjaannya dilakukan dibawah suatu pimpinan dengan penghidupan langsung bersangkutan paut dengan hubungan tenaga kerja (Mr. M.G Lavenbach).⁹ Perjanjian kerja sah apabila memenuhi persyaratan sebagai berikut. Hal ini diatur didalam pasal 52 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hokum
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan ;
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan , dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹⁰

⁸ Lalu Husni, 2007, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hal. 21.

⁹ R. Joni Bambang S., 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, hlm. 75.

¹⁰ Abdul R Budiono., 2009, *Hukum Perburuhan*, Jakarta : PT Indeks, hlm 33

Pasal 59 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 telah disebutkan bahwa perpanjangan kontak terhadap pekerja diberitahukan 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja itu berakhir. Perpanjangan merupakan melanjutkan hubungan kerja setelah perjanjian kerja waktu tertentu berakhir tanpa adanya pemutusan hubungan kerja. Sedangkan pembaharuan yaitu melakukan hubungan baru setelah perjanjian kerja waktu tertentu pertama berakhir melalui pemutusan hubungan kerja dengan tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari. Dengan berakhirnya jangka waktu yang telah disepakati dalam suatu perjanjian waktu tertentu maka secara otomatis hubungan kerjapun berakhir.

Terkait dengan kerangka pemikiran tersebut diatas, bisa kita lihat bahwa kerangka pemikiran diatas menggambarkan suatu hubungan aturan yang mengatur mengenai kontrak kerja yang akan dituangkan dalam penelitian penulis. Pada aturan tersebut mengatur suatu hal yang berkaitan kontrak kerja dan permasalahannya yang muncul di lapangan seperti kedudukan para pihak, hak dan kewajiban, serta bilamana terjadi wanprestasi.

F. Metode Penelitian

Metode Penelitian merupakan suatu kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematika dan tertentu yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan jalan menganalisisnya. Oleh karena itu sebelum peneliti melakukan penelitian maka peneliti menentukan terlebih dahulu

mengenai metode yang ingin hendak dipakai. Adapun metode yang akan digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Metode Pendekatan

Metode pendekatan adalah suatu pola pemikiran secara ilmiah dalam suatu penelitian. Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normative dan empiris yaitu suatu penelitian hukum yang mempergunakan sumber hukum sekunder, dilakukan dengan menekankan dan berpegang pada segi yuridis. Yang termasuk dalam data sekunder meliputi buku-buku, surat-surat dan dokumen-dokumen. Pendekatan yuridis normative karena yang diteliti adalah aspek hukum, asas hukum, kaedah hukum terhadap perjanjian kerja antara RSUD Soewondo Pati dengan pegawai kontrak dengan melihat hukum yang menyangkut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sedangkan empiris yaitu mengkaji pada kenyataan yang ada terhadap adanya perjanjian kerja dengan pekerja waktu tertentu .

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian hukum ini adalah deskriptif, karena bermaksud untuk menggambarkan tentang suatu keadaan secara subjektif maupun objektif yaitu mendiskripsikan bagaimana perjanjian kerja antara RSUD Soewondo Pati dengan pegawai kontrak dan untuk mengetahui tanggung jawab hukum apabila terjadi pelanggaran pada perjanjian tersebut.

3. Lokasi Penelitian

Penulis mengambil lokasi penelitian pada kantor RSUD SOEWONDO Pati yang beralamat di JL. Dr. Soesanto No.114, Ngipik, Kutoharjo, Kec. Pati, Kabupaten Pati, Jawa Tengah 59111. Pemilihan kantor dikarenakan penulis berdomisili di daerah tersebut sehingga memudahkan penulis untuk melakukan penelitian.

4. Bentuk dan Jenis Data

Adapun jenis sumber data yang penulis gunakan dalam melaksanakan penelitian ini adalah :

a. Data Primer

Data ini diperoleh dari hasil perjanjian kerja yang dilakukan oleh RSUD Soewondo Pati dengan pegawai kontrak

b. Data sekunder

Data ini diperoleh dari hasil penelitian kepustakaan yang berupa bahan-bahan hukum yang terdiri dari peraturan perundang-undangan seperti UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Kitab Undang-undang Hukum Perdata dan buku-buku literatur yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

5. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang akan diperlukan oleh peneliti antara lain sebagai berikut :

a. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan merupakan Teknik pengumpulan data sekunder yaitu dengan mempelajari buku-buku literatur, peraturan perundang-undangan, dokumen-dokumen resmi, hasil penelitian terdahulu dan bahan kepustakaan lain yang digunakan sebagai acuan penulis

b. Wawancara

Wawancara adalah cara untuk memperoleh informasi dengan cara bertanya langsung kepada pihak responden yang dipandang memahami obyek yang diteliti sehingga penulis dapat mengetahui hal-hal yang lebih mendalam mengenai topik yang akan diteliti

6. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah Analisa kualitatif. Analisa kualitatif yaitu data primer maupun data sekunder yang diperoleh akan dikelompokkan sesuai dengan jenis datanya. Data yang telah dikelompokkan akan dianalisis secara kualitatif. Dalam metode ini menggunakan uraian kalimat dengan menjelaskan hubungan antara teori dengan yang ada dilapangan yaitu pelaksanaan perjanjian kerja antara RSUD Soewondo Pati dengan pegawai kontrak

G. Sistematika Penulisan

Hasil penelitian ini akan disusun dalam format empat BAB untuk memberikan gambaran secara luas dan mempermudah pembaca dalam memahami isi dan gambaran menyeluruh yang akan penulis uraikan dalam penelitian ini. Adapun bab-

bab yang tersusun secara sistematis dalam penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang Masalah
- B. Rumusan Masalah
- C. Tujuan Penelitian
- D. Manfaat Penelitian
- E. Kerangka Pemikiran
- F. Metode Penelitian
- G. Sistematika Penulisan

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

- A. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian
 - 1. Pengertian Perjanjian
 - 2. Asas-asas perjanjian
 - 3. Syarat Sahnya Perjanjian
 - 4. Akibat Suatu Perjanjian
- B. Tinjauan Tentang Perjanjian Kerja
 - 1. Pengertian Perjanjian Kerja
 - 2. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja
 - 3. Jenis Perjanjian Kerja
 - 4. Hak dan Kewajiban Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja

C. Perjanjian Kontrak Kerja

D. Tenaga Kerja Kontrak

1. Pengertian Tenaga Kerja Kontrak
2. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja Kontrak
3. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak

BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan perjanjian kerja pegawai kontrak di RSUD SOEWONDO Pati bila ditinjau dari UU NO 13 Th 2003 tentang Ketenagakerjaan

- a. Proses rekrutmen pegawai kontrak di RSUD Soewondo Pati
- b. Pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) di RSUD Soewondo Pati

B. Tanggung jawab para pihak apabila terjadi pelanggaran perjanjian kerja yang telah disepakati

- a. Problematika yang terjadi dalam perjanjian kontrak kerja di RSUD Soewondo Pati
- b. Tanggung jawab hukum dan upaya penyelesaian

BAB IV : PENUTUP

A. Kesimpulan

B. Saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN