

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia adalah negara berkembang yang melaksanakan pembangunan jangka panjang secara bertahap, tujuan dilaksanakan secara bertahap adalah untuk meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan seluruh rakyat serta untuk pembangunan pada tahap berikutnya. Kemajuan ilmu dan teknologi sebagai hasil cipta dan karya budaya manusia telah mampu menempatkan makna kerja didalam tatanan kehidupan sebagai sesuatu yang sangat penting. Sasaran pembangunan jangka panjang adalah untuk terciptanya landasan yang kuat bagi bangsa Indonesia yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila.¹

Sebagai negara berdaulat yang sedang berkembang dalam pembangunan jangka panjang, keberadaan tenaga kerja sebagai sumber daya manusia merupakan salah satu faktor dari berbagai komponen pembangunan yang berjangka panjang, dimana pada kenyataanya harus diakui tenaga kerja merupakan komponen yang paling menonjol dalam sebuah lingkungan kerja. Tenaga kerja mempunyai peran ganda pada pembangunan, yaitu : Pertama, tenaga kerja sebagai pelaku pembangunan berperan meningkatkan produktivitas nasional dan kesejahteraan masyarakat. Kedua, tenaga kerja sebagai tujuan pembangunan perlu memperoleh perlindungan dalam semua

¹ Zakaria, *Pelaksanaan Perjanjian Kerja pada PT. Cahaya Makmur Industri, Skripsi*, Fakultas Syariah dan Hukum UIN Alauddin Makassar, Makassar, 2015, hlm. 1.

aspek.² Oleh karena itu sudah selayaknya tenaga kerja disejahterakan sesuai dengan amanat pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yaitu setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.³

Perkembangan dunia ketenagakerjaan di Indonesia telah sedemikian lamanya. Dalam perkembangannya telah banyak mengkonsumsi dinamika yang menggambarkan bahwasanya hubungan ketenagakerjaan adalah hubungan kerja yang kompleks. Dimana terdapat kemungkinan-kemungkinan terjadinya perselisihan dalam melakukan pekerjaan akibat hubungan kerja yang tidak seimbang.

Dalam bidang ketenagakerjaan timbulnya perselisihan pada hubungan kerja biasanya akibat perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak. Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena satu pihak tidak memenuhi isi perjanjian kerja, perjanjian perburuhan, peraturan majikan ataupun menyalahi ketentuan umum.⁴

Perselisihan-perselisihan yang kerap timbul ini bertitik pada konsep pelaksanaan perjanjian kerja yang menurut kedudukannya yang paling berpotensi dirugikan adalah pihak tenaga kerja akibat perjanjian kerja yang tidak seimbang, sehingga memaksa pemerintah untuk menerbitkan regulasi

² Ujang Chandra S, "*PPHI Secara Non Litigasi*", *Kertas Kerja pada Diskusi Terbatas Bentuk-bentuk Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Fakultas Hukum Universitas Subang, Subang, 2006, hlm. 2.

³ Pasal 28D ayat (2) UUD Republik Indonesia 1945.

⁴ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2004, cetakan kelima), hlm. 205-206.

terhadap pemberdayaan tenaga kerja melalui Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan).

Undang-Undang Ketenagakerjaan itu sendiri mengkualifikasikan perjanjian kerja menjadi dua macam, masing-masing adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu, dengan kata lain Sistem Kontrak. Sedangkan PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.⁵

Penerapan sistem kontrak lebih banyak digunakan oleh perusahaan karena dinilai efektif dan efisien bagi pengusaha yaitu demi mendapatkan keuntungan yang lebih besar dimana biaya dikeluarkan perusahaan untuk pekerjaan yang lebih kecil karena pengusaha tidak harus memiliki tenaga kerja/pekerja dalam jumlah yang banyak. Apabila diketahui pengusaha memiliki pekerja yang banyak, maka pengusaha harus memberikan berbagai tunjangan untuk kesejahteraan para pekerja seperti tunjangan pemeliharaan kesehatan, tunjangan pemutusan hubungan (PHK), tunjangan penghargaan kerja dan sebagainya dalam arti kata mempekerjakan tenaga kerja dengan PKWT/Sistem Kontrak, maka biaya tersebut dapat ditekan.⁶

⁵ Apri Amalia, Budiman Ginting, Agusmidah, Yefrizawati., *Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan UU Ketenagakerjaan dan Hukum Perjanjian*, *Law Jurnal Volume 5 No.1*, USU, Sumatra Utara, Januari 2017, hlm. 57.

⁶ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja Cetakan Kesembilan*, (Jakarta : Unipres, 2001) hlm. 57.

Sebagai suatu bentuk Organisasi Bisnis yang baik Rumah Sakit Islam (RSI) Sultan Agung adalah salah satu perusahaan yang memandang peranan unsur-unsur yang terkait seperti pekerja sebagai aset perusahaan. Dengan demikian, kehilangan aset adalah menghilangkan daya tahan dan sehatnya perusahaan. Organisasi-organisasi yang sehat adalah yang selalu memperbaharui dirinya dengan menempatkan tenaga kerjanya kepada suatu zona nyaman. Hal ini selaras dengan asas, tujuan pokok dan fungsi yang diurai oleh pasal 3 UU Ketenagakerjaan yaitu : Pertama, Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektor pusat dan daerah. Asas ini pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya demokrasi, asas adil dan merata.⁷ Kedua, Menurut manulang ialah untuk mencapai keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan sekaligus untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari penguasa.⁸

Dengan demikian, Rumah Sakit Islam (RSI) Sultan Agung Semarang adalah salah satu perusahaan yang menerapkan Sistem Kontrak/PKWT bagi tenaga kerjanya dalam artian lain bahwa perlu adanya penjabaran untuk mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha, penjabaran tersebut salah satunya adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) seperti yang tertuang pada UU Ketenagakerjaan.

Tujuan diadakannya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di RSI Sultan Agung Semarang merupakan penerapan dari Undang-Undang Nomor

⁷ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, (Bandung : Citra Aditya Bakti, 2003) hlm. 6.

⁸ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, (Bandung : Citra Aditya Bakti, 2003) hlm. 7.

13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dengan diterapkannya Perjanjian Kerja dengan Sistem Kontrak maka dimaksudkan sebagai acuan dalam mengatur hubungan industrial antara karyawan RSI Sultan Agung Semarang dengan Management RSI Sultan Agung Semarang.

Berdasarkan uraian diatas inilah, maka menurut penulis bahwa menjadi sangat relevan untuk mengkaji tentang **“TINJAUAN YURIDIS PERJANJIAN KERJA DENGAN SISTEM KONTRAK ANTARA PERUSAHAAN DENGAN PEKERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (STUDY DI RUMAH SAKIT ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sebagaimana dikemukakan diatas, penulis merumuskan permasalahan yang selanjutnya menjadi titik pembahasan penulis pada bab selanjutnya sebagai berikut :

1. Bagaimana Perjanjian Kerja dengan Sistem Kontrak dalam perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ?
2. Bagaimana perlindungan hukum bagi tenaga kerja dengan Sistem Kontrak/PKWT di RS Islam Sultan Agung menurut perpektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ?
3. Permasalahan apa yang terjadi pada Perjanjian Kerja dengan Sistem Kontrak di RS Islam Sultan Agung Semarang ?

C. Tujuan Penelitian

Perumusan tujuan penelitian merupakan penjabaran strategi dan pencerminan arah terhadap masalah yang muncul dalam penulisan yang sedang dilaksanakan agar tidak mengubah tujuan semula penulis. Untuk itu, secara terinci dan pasti penulis telah mengkualifikasikan tujuan penelitian ataupun penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Perjanjian Kerja dengan Sistem Kontrak dalam perspektif Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum bagi tenaga kerja dengan Sistem Kontrak menurut perspektif Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
3. Untuk mengetahui upaya menanggulangi perselisihan-perselisihan/permasalahan ketenagakerjaan pada bidang Perjanjian Kerja dengan Sistem Kontrak di RS Islam Sultan Agung Semarang.

D. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh penulis ini, diharapkan penelitian ini menjadi bahan masukan dan jawaban mengenai persoalan-persoalan yang berkaitan dengan permasalahan yang terdapat pada penelitian ini, serta penulis mengharapkan ada manfaat dan kebaikan yang dapat diambil baik bagi penulis maupun bagi masyarakat pada umumnya baik secara teoritis maupun praktis :

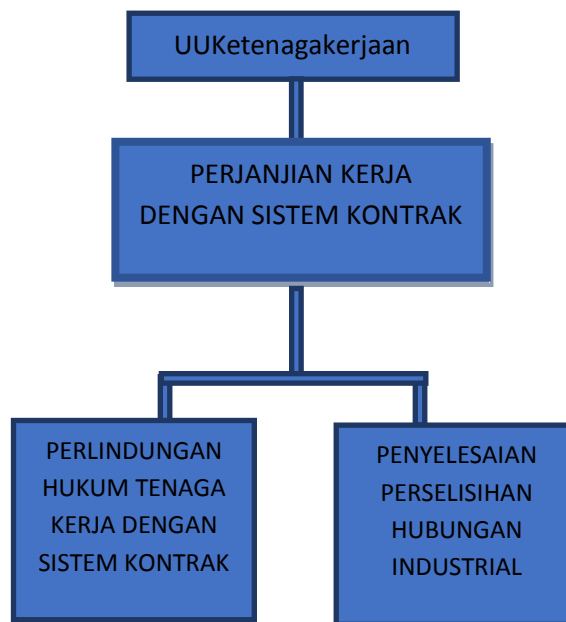
1. Manfaat Teoritis

- a. Agar memperoleh pengetahuan mengenai Perjanjian Kerja dengan Sistem Kontrak dalam perspektif Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- b. Agar memperoleh pengetahuan tentang ruang lingkup Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam upaya menanggulangi perselisihan-perselisihan ketenagakerjaan pada bidang Perjanjian Kerja dengan Sistem Kontrak di RS Islam Sultan Agung Semarang.

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai sarana untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan bagi mahasiswa serta pembaca terkait pelaksanaan Perjanjian Kerja dengan Sistem Kontrak di RS Islam Sultan Agung Semarang.
- b. Secara praktis penelitian ini bermanfaat bagi masyarakat, karena dapat memberikan informasi serta pemahaman kepada masyarakat luas agar memahami ruang lingkup Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam upaya menanggulangi perselisihan-perselisihan ketenagakerjaan pada bidang Perjanjian Kerja dengan Sistem Kontrak di RS Islam Sultan Agung Semarang.

E. Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Lahirnya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai jawaban atas permasalahan yang mengatur dibidang ketenagakerjaan dan mempunyai tujuan yang luhur bagi tenaga kerja indonesia.⁹ Karena hak bekerja (*the right to work*) dan hak-hak dalam pekerjaan (*the right in work*) bukan hanya sebagai hak sosial ekonomi, melainkan juga hak-hak manusia yang fundamental (*fundamental human right*).¹⁰

Hal itu berimplikasi pada kewajiban negara untuk memfasilitasi dan melindungi warga negara agar dapat memperoleh penghasilan dengan

⁹ Ujang Chandra S, *Karakteristik Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Ketenagakerjaan*, *Jurnal Wawasan Hukum*, Volume 32 NO. 1, Fakultas Hukum Universitas Subang, Subang, Februari 2015, hlm. 11.

¹⁰ Nurul Chatidjah, *Perlindungan Hak Asasi Manusia Mengenai Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya Kaitannya dengan Lingkungan Hidup*, *Jurnal Ilmu Hukum Litigasi*, Volume 4 No. 3, Fakultas Hukum UNPAS, Bandung, Oktober 2003, hlm. 231.

standard kehidupan yang layak, sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidupnya secara wajar atas dasar harkat martabat kemanusiaan.¹¹

Melalui Undang-Undang Ketenagakerjaan, Pemerintah berupaya memfasilitasi dan menanggulangi perselisihan-perselisihan seputar ketenagakerjaan yang bertitik pada Perjanjian Kerja sebagai modal pemenuhan hak tenaga kerja Indonesia dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) / Sistem Kontrak maupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tetap (PKWTT).

F. Metode Penelitian

Penelitian merupakan suatu sarana pokok dalam perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, oleh karena penelitian bertujuan untuk mengungkapkan kebenaran secara sistematis metodologis dan konsisten, dengan mengadakan analisa kontruksi terhadap data yang telah dikumpulkan dan diolah.¹²

Penelitian secara ilmiah artinya suatu metode yang bertujuan untuk mempelajari suatu atau beberapa gejala, dengan jalan yang menganalisisnya dan dengan mengadakan pemeriksaan yang mendalam terhadap fakta tersebut untuk kemudian mengusahakan suatu pemecahan atas masalah-masalah yang ditimbulkan oleh fakta tersebut.¹³

¹¹ Maslow Dalam Pumadi Purbacaraka & Soerjono Soekanto, *Perihal Kaidah Hukum*, (Bandung : Citra Aditya Bakti, 1933), hlm. 5.

¹² Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada), hlm. 21.

¹³ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta : UI Press), hlm. 3.

1. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang penulis gunakan dalam pembuatan penelitian ini adalah pendekatan yuridis normatif yaitu karena yang dilihat dan dikaji adalah Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Perjanjian Kerja dengan Sistem Kontrak di RS Islam Sultan Agung Semarang.

2. Jenis Penelitian

Penelitian dalam skripsi ini bersifat deskriptif yang memiliki arti yaitu penelitian yang maksudkan untuk memberikan gambaran tentang keadaan subjek dan/atau objek penelitian sebagaimana adanya.¹⁴ Sehingga dapat menghasilkan data maupun gambaran mengenai penerapan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja dengan Sistem Kontrak di RS Islam Sultan Agung Semarang.

3. Sumber Data

a. Data Primer

Merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dalam penelitian di lapangan serta keterangan yang berkaitan langsung dengan objek penelitian.

b. Data Sekunder

Merupakan sumber data yang berupa study kepustakaan, Undang-Undang ataupun peraturan-peraturan dan Perjanjian Kerja yang berhubungan dengan permasalahan yang penulis teliti.

¹⁴ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta : Sinar Grafika, 1998), hlm. 12.

4. Metode Pengumpulan Data

- a. Study kepustakaan merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mempelajari, membaca, mengutip buku, literatur, arsip, peraturan perundangan maupun dokumen-dokumen ataupun tulisan yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti.¹⁵
- b. Study lapangan yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan secara langsung terhadap objek yang akan diteliti guna mendapatkan data primer.

G. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik analisis data secara analisis-kualitatif, dimana analisa tidak dinyatakan dengan menggunakan rumusan eksak atau dalam bentuk angka-angka dan statistik, melainkan menggambarkan dan menguji kualitas data dan pernyataan-pernyataan yang relevan dengan masalah yang dipilih. Dari hal tersebut diharapkan akan menjawab permasalahan-permasalahan yang ada sehingga diperoleh suatu kesimpulan.

H. Sistematika Penulisan

Hasil penelitian disusun secara sistematis dan dibagi dalam 4 BAB, dan untuk mendapatkan informasi yang menyeluruh mengenai apa saja yang harus penulis kumpulkan, maka diuraikan dalam sistematika sebagai berikut :

¹⁵ Muhammad Nazir, *Metode Penelitian*, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 1998), hlm. 211.

BAB I. PENDAHULUAN

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

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

- A. Tinjauan Umum tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) / Sistem Kontrak
 - 1. Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) / Sistem Kontrak
 - 2. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) / Sistem Kontrak
 - 3. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) / Sistem Kontrak
 - 4. Bentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) / Sistem Kontrak
- B. Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dengan PKWT / Sistem Kontrak
 - 1. Hak Atas Upah
 - 2. Hak Atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja

3. Hak Atas Kesejahteraan (Jaminan Sosial)
4. Hak Atas Akibat Pemutusan Hubungan Kerja

BAB III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang
2. Profil Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang

B. Perjanjian Kerja Dengan Sistem Kontrak Di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang

C. Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dengan Sistem Kontrak Di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang

1. Hak Atas Upah
2. Hak Atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja
3. Hak Atas Kesejahteraan (Jaminan Sosial)
4. Hak Atas Akibat Pemutusan Hubungan Kerja

D. Permasalahan-Permasalahan Yang Timbul Akibat Perjanjian Kerja Dengan Sistem Kontrak Antara Perusahaan Dengan Karyawan Di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

BAB IV. PENUTUP

- A. Kesimpulan
- B. Saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN