

BAB I

PENDAHULUAN

A Latar Belakang Masalah

Pekerja baik laki-laki maupun perempuan bukan hanya sekedar sebagai modal dari suatu usaha yang maju tetapi juga merupakan jalan atau modal utama untuk terselenggaranya pembangunan daerah dan kemajuan kesejahteraan. Hal ini dapat dilihat dari semakin banyak perusahaan atau tempat usaha yang diharapkan dapat menciptakan lapangan kerja bagi penduduk Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat (3) tentang ketenagakerjaan memberikan pengertian mengenai pekerja sebagai setiap orang yang bekerja untuk menerima upah atau imbalan. Pengertian ini masih agak umum namun maknanya luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum ataupun badan lainnya yang menerima upah atau imbalan dalam bentuk uang.

Peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat seiring meningkatnya pembangunan ekonomi dan teknologi di berbagai sektor kegiatan usaha. Meningkatnya peran serta tersebut diikuti juga semakin tinggi resiko yang mengancam keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan tenaga kerja. Pemenuhan perlindungan kepentingan dan hak pekerja diantaranya dilakukan dengan jalan membuat peraturan dan ketentuan yang mengatur tentang perlindungan kepentingan dan hak-hak dari pekerja, diantaranya dengan membuat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Begitu banyak masalah kesejahteraan pekerja yang tidak kunjung selesai terlebih lagi untuk pekerja waktu tertentu (PKWT) disamping status pekerja yang merupakan pekerja kontrak membuat hak yang seharusnya dapat diperoleh menjadi sulit untuk diperjuangkan. Status pekerja yang bukan sebagai pekerja tetap sangat lemah dibandingkan pekerja tetap dari suatu perusahaan. Berdasarkan Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja waktu tertentu (PKWT) dibuat atas dasar jangka waktu, dan atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Pasal 59 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa:

”Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.”

Pada hakekatnya pekerja adalah pihak yang lemah di banding majikan sehingga perlu mendapat perlindungan atas hak-haknya yang sangat rentan untuk dilanggar atau tidak dipenuhi, misalnya hak cuti tahunan dan hak untuk mendapatkan kompensasi akibat pemutusan kerja secara sepihak oleh pengusaha. Peraturan tentang cuti tahunan sudah ditetapkan dalam Pasal 79 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa perusahaan wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja. Cuti tahunan tersebut diatur sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja atau buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan

secara terus menerus ada juga cuti sakit, cuti haid, cuti hamil atau melahirkan atau keguguran, menikah dan sebagainya. Berkaitan dengan pekerja berhak mendapatkan kompensasi apabila terjadi pemutusan kerja secara sepihak oleh pengusaha Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Pasal 156 menyatakan bahwa dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Permasalahannya banyak pekerja waktu tertentu (PWKT) yang tidak mendapat cuti tahunan dan kompensasi akibat pemutusan perjanjian kerja secara sepihak oleh pengusaha misalnya :

Sebagai gambaran adalah Kasus yang menimpa 3 serangkai (Ayu, Yanti dan Mira) pekerja waktu tertentu di sebuah kontraktor USAID yang telah di PHK secara tidak adil dan dituduh mengakses dokumen rahasia ? Liputan atas kasus ini pernah di muat dalam hukum online beberapa bulan yang lalu. Tidak hanya itu, Perusahaan pun mangkir untuk memberikan uang pesangon dan hak-hak lainnya terhadap PHK ini. Alasannya ketiga orang ini adalah pekerja kontrak sejak tahun 2007 dan akan berakhir tahun 2008.

Bekerja dalam waktu tertentu mungkin merupakan pekerjaan yang layak jika ditinjau dari segi upah yang didapat, akan tetapi para pekerjanya ternyata masih banyak yang belum mendapatkan hak-hak atas kewajiban yang telah dipenuhi pada pihak pengusaha. Hal tersebut merupakan bentuk realitas sosial ketidakadilan dimana pihak yang lebih kuat (pengusaha) dapat bertindak semena-mena terhadap pihak yang lemah (pekerja).

Hal ini tentu saja harus mendapat penyelesaian sehingga penelitian ini diberi judul **”Kajian Yuridis Terhadap Hak Cuti Tahunan Dan Kompensasi Akibat Pemutusan Kerja Secara sepihak Oleh Pengusaha Bagi Pekerja Waktu Tertentu (PWKT)”**.

B Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah pekerja waktu tertentu berhak untuk mendapatkan cuti tahunan sesuai dengan aturan hukum yang berlaku di Indonesia ?
2. Apakah pekerja berhak mendapatkan kompensasi akibat pemutusan kerja secara sepihak oleh pengusaha sesuai dengan hukum yang berlaku di Indonesia ?

C Tujuan Penulisan

Adapun tujuan penulisan ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa apakah pekerja waktu tertentu berhak untuk mendapatkan cuti tahunan dan kompensasi akibat pemutusan kerja secara sepihak oleh pengusaha sesuai dengan aturan hukum yang berlaku di Indonesia.

D Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Obyektif

Bagi ilmu pengetahuan, penulisan tentang hak-hak pekerja waktu tertentu khususnya dalam cuti tahunan dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi orang banyak, sehingga dapat bermamfaat juga bagi perkembangan ilmu pengetahuan.

2. Subyektif

a. Bagi Pemerintah

Dengan adanya penulisan ini, maka hasil penulisan ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan pertimbangan bagi pemerintah dan sebagai masukan untuk lebih memberikan perhatian dan kepedulian terhadap hak-hak dari pekerja itu sendiri.

b. Bagi Pekerja Waktu Tertentu

Untuk memberikan masukan kepada para pekerja agar tetap mempertahankan apa yang menjadi haknya tanpa melalaikan kewajiban sebagai pekerja.

c. Bagi Pengusaha

Penelitian ini bertujuan agar para pengusaha lebih memperhatikan pekerja waktu tertentu, yang pada kenyataanya kurang mendapat respon

dari pengusaha itu sendiri sehingga kesejahteraan para pekerja berkurang.

d. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan supaya penelitian ini dapat menambah wawasan pengetahuan dan pengalaman bagi penulis dalam kegiatan penulisan dan permasalahan pokok yang akan ditulis.

e. Bagi Almameter

Dengan adanya penelitian ini, maka hasilnya dapat dimanfaatkan sebagai bahan referensi atau pustaka bagi penelitian yang berkaitan dengan topik yang ada.

E Keaslian Penelitian

Penelitian dengan judul **Kajian Yuridis terhadap Hak Cuti Tahunan dan Kompensasi Akibat Pemutusan Kerja Secara sepihak Oleh Pengusaha Bagi Pekerja Waktu Tertentu (PWKT)**. Merupakan hasil karya asli dan bukan merupakan hasil plagiat atau mengambil alih karya orang lain, ataupun duplikasi. Apabila dikemudian hari ditemukan penelitian yang sama maka penelitian ini merupakan pelengkap atau pembaruan dari hasil penelitian yang telah ada.

F Batasan Konsep

1. Pengertian hak-hak pekerja.

a. Upah

Hak-hak pekerja selalu melekat pada setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji atau upah, seperti yang diatur dalam Bab 1 Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa :

“Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan PerUndang-Undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, atau suatu pekerjaan dan/jasa yang telah atau akan dilakukan“.

Pekerja melakukan pekerjaan dibawah perintah orang maka pekerja tersebut perlu menerima jaminan perlindungan dari tindakan sewenang-wenang orang yang membayar gajinnya. Hak pekerja tersebut muncul secara bersamaan ketika pekerja mengikat dirinya pada majikan untuk melakukan suatu pekerjaan, contoh langsung yang dapat dilihat adalah hak atas upah. Hak pekerja ini hanya ada sewaktu seorang menjadi pekerja, hak ini melekat hanya pada mereka yang bekerja, ketika seorang itu sudah tidak menjadi pekerja lagi, hak-hak yang pernah ada padanya secara otomatis menjadi hilang.

2. Pengertian Cuti Tahunan

Dalam Pasal 79 angka (2) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa :

”Cuti tahunan, sekurang kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus”.

3. Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang di berikan kepada perusahaan diberikan kepada pekerja sesuai dengan pengorbanan yang telah

Pengertian lain dari kompensasi dari Mondy dan Noe adalah keseluruhan dari semua hadiah yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka. Kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada pekerja.

4. Pengertian PHK atau Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut Bab I pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha.

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan pemutusan hubungan kerja dapat terjadi oleh berbagai macam sebab, namun dalam hal ini penulis akan membahas mengenai pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh pengusaha khususnya bagi pekerja waktu tertentu (PWKT).

5. Pekerja Waktu Tertentu

Pekerja yang bekerja berdasarkan atas perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu, dalam bab 1 angka (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas :

- a. Jangka waktu; atau
- b. Selesainya suatu pekerjaan tertentu

Dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa :⁴

“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :”

Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya ;

- a. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun ;
- b. Pekerjaan yang bersifat musiman ; atau

- c. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

6. Pengertian Pekerja/Buruh

Menurut Bab 1 Ketentuan Umum Pasal 1 angka 3 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa : Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

7. Pengertian pengusaha

Menurut Bab 1 Ketentuan Umum Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa Pengusaha adalah:

1. orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri ;
2. Orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya ;
3. Orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian adalah penelitian hukum normatif, yaitu mengkaji norma-norma hukum yang berlaku. Penelitian hukum normatif adalah penelitian hukum kepustakaan yang dilakukan dengan cara meneliti

bahan pustaka yang merupakan data sekunder, ¹terkait dengan penelitian hukum ini. Norma hukum yang menjadi bahan kajian adalah peraturan PerUndang-Undangan yang berkaitan dengan hak-hak pekerja waktu tertentu khususnya pada cuti tahunan pekerja waktu tertentu dan yang berkaitan dengan undang-undang yang mengatur tentang ketenagakerjaan.

2. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

1). Bahan Hukum Primer

- a). Peraturan PerUndang-Undangan:
- b). Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.
- c). Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
- d) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- e). Putusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia.

¹ <http://butuhtips.com/definisi-kompnsasi-kerja.html>

2). Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum yang diperoleh dari berbagai sumber seperti pendapat hukum, karya ilmiah, artikel, website, hasil penelitian, makalah seminar, hasil wawancara dengan narasumber yang berkaitan dengan sasaran yang akan diteliti.

3). Bahan Hukum Tersier

- a). Kamus Hukum.
- b). Kamus Besar Bahasa Indonesia
- c). Kamus Lengkap Bahasa Inggris.

3. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan studi kepustakaan terhadap Peraturan PerUndang-Undangan dan buku-buku literatur yang terkait dengan objek penelitian ini dan artikel lainnya selain dengan studi pustaka, dalam membahas penelitian ini dilakukan wawancara dengan narasumber adalah mereka yang memahami atau memiliki kompetensi terhadap permasalahan yang diteliti.

4. Analisis

Analisis penelitian hukum normatif ini terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier yang berupa :

a. Bahan Hukum Primer

Deskripsi Peraturan Perundang undangan (Hukum Positif) terhadap Undang-Undang 1945, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia. Bahan hukum primer selanjutnya disistematiskan secara vertikal dengan menggunakan hukum subsumsi dan secara horizontal dilakukan dengan penalaran hukum non kontradiksi sehingga diperoleh asas hukum *Lex Specialis Derogate Legi Generalis* (peraturan yang khusus diutamakan dari peraturan yang sifatnya umum dalam hal mengatur hal yang sama) yang kemudian dilakukan interpretasi hukum dengan cara :

- 1). Secara gramatikal yaitu dengan mengartikan suatu temuan hukum atau suatu bagian kalimat menurut bahasa sehari hari atau bahasa hukum.
- 2). Secara sistematis yaitu dengan titik tolak dari sistem aturan, mengartikan suatu ketentuan hukum.

b. Bahan Hukum Sekunder

Berupa pendapat hukum yang diperoleh dari buku-buku, karya ilmiah, artikel, surat kabar, website, hasil penelitian, makalah seminar,

hasil wawancara dengan narasumber, pendapat hukum, lalu dideskripsikan dan kemudian diperoleh pengertian yang menimbulkan adanya persamaan maupun perbedaan pendapat, sehingga diperoleh suatu pandangan tentang penjaminan kesejahteraan pekerja dan pemenuhan hak-hak khususnya dalam hal cuti tahunan pada pekerja waktu tertentu.

c. Bahan Hukum Tersier

Berupa Kamus Hukum, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Kamus Lengkap Bahasa Inggris. Yang digunakan untuk melengkapi analisis bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Setelah dilakukan analisis maka dapat dibandingkan bahan hukum yang terdapat dalam bahan hukum primer dan bahan hukum yang terdapat dalam bahan hukum sekunder. Dari analisis data maka penelitian hukum ini ditarik kesimpulan dengan prosedur penalaran hukum deduktif dari proporsi umum yang kebenarannya telah diketahui dan berakhir pada suatu kesimpulan yang sifatnya khusus. Dalam hal ini proporsi umum yaitu tentang Perundang undangan yang mengatur judul.

H. Sistematika Penulisan Hukum.

Penulisan hukum ini ditulis secara sistematis dalam Bab per Bab yang saling berhubungan satu dengan yang lain. Pembagian Bab per Bab ini dimaksudkan agar dihasilkan keterangan yang jelas dan sistematis, adapun sistematika penulisan hukum ini adalah:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, mamfaat penelitian, keaslian penelitian, batasan konsep, dan metode penelitian.

BAB II : PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang variabel, judul, (suatu tinjauan yuridis), serta hubungan antar variabel tersebut.

BAB III : PENUTUP

Dalam Bab ini merupakan Bab Penutup dimana Penulis akan menarik suatu kesimpulan, berkaitan dengan hal-hal yang telah diuraikan dalam Bab-bab sebelumnya dan penulis juga akan memberikan saran yang relevan yang berhubungan dengan masalah yang ada.