

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu diantara empat tujuan Indonesia merdeka di jelaskan di dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia (UUDNRI) Tahun 1945 bahwa Negara berkomitmen untuk “memajukan kesejahteraan umum”,¹atas dasar itu maka Negara memperlakukan bahwa tiap-tiap warga berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.²Atas dasar itu pula maka setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.³

Implementasi dari ketentuan UUD NRI Tahun 1945 sebagaimana terurai di atas, pada saat ini di sahkan berlakunya Undang-Undang Republik Indonesia nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,⁴ dimana di dalamnya menetapkan pilihan syarat-syarat pekerjaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada pasal 59, syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari Perusahaan pemberi kerja kepada Perusahaan pemborongan atau penyedia jasa pekerja pada pasal 65 dan mengatur syarat-syarat hubungan hukum antara pekerja dengan penyedia jasa pekerjaan pada pasal 66.

Di dalam pasal-pasal tersebut di atas,Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003Tentang Ketenagakerjaan memberikan suatu frasa “demi hukum“antara lain diatur di dalampasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), danPasal 66 ayat (4) masing-masing menjelaskan sebagai berikut:

¹UUD NRI Tahun 1945, Pembukaan, Alenia Keempat

²*Ibid.*, Pasal 27 Ayat (2)

³*Ibid.*,Pasal 28D Ayat(1)

⁴Republik Indonesia, Lembaran Negara (LN) Nomor 39 Tahun 2013, Tambahan Lembaran Negara (TLN) Republik Indonesia Nomor 4279

Pasal 59 ayat (7)

“ Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka **demi hukum** menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu”;

Pasal 65 ayat (8)

“ Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dan ayat (3), tidak terpenuhi, maka **demi hukum** status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan”;

Pasal 66 ayat (4)

“Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka **demi hukum** status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan”.

Untuk menjamin ketentuan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan dilaksanakan tersebut diatas dan dipatuhi oleh para pihak, maka dibangunlah sistem pengawasan ketenagakerjaan. Pengawasan ketenagakerjaan adalah fungsi publik (negara/pemerintah) untuk memastikan penerapan perundang-undangan ketenagakerjaan di perusahaan/tempat kerja. Untuk menjalankan tugas dan fungsi pengawasan ketenagakerjaan, maka ditunjuklah pengawas ketenagakerjaan.⁵ Peran utama dari pengawas ketenagakerjaan adalah untuk meyakinkan pengusaha agar mematuhi peraturan perundang- undangan dibidang ketenagakerjaan di tempat kerja, melalui langkah-langkah pencegahan, penasehatan teknis, dan jika diperlukan penegakan hukum. Di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 176 menyebutkan

⁵*Ibid.*,Pasal 176

bahwa Tujuan utama dilaksanakannya pengawasan ketenagakerjaan adalah untuk menjamin diterapkannya peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan guna mewujudkan kesejahteraan dan keadilan sosial.

Apabila terjadi pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan maka Pengawas melakukan pemeriksaan dan mengeluarkan produk hukum berupa nota pemeriksaan/nota penetapan. Namun nota Pemeriksaan/nota penetapan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan tidak dijalankan oleh Pengusaha, sehingga kemudian para pemohon yaitu pekerja dan serikat pekerja Frasa “demi hukum” yang diatur didalam ketentuan Pasal 59 ayat (7) pasal 65 ayat (8) dan pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait konsekuensi bagi perusahaan yang tidak memenuhi syarat – syarat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada tahun 2014 di uji di Mahkamah Konstitusi terkait pelaksanaan perubahan status para pekerja/buruh yang persyaratan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentunya dilanggar.⁶ Atas pengujian tersebut, Mahkamah Konstitusi mengeluarkan Putusan Nomor 7/PUU-XII/2014 yang isinya tidak secara otomatis pelanggaran Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu berubah status hukumnya menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu. Di karenakan harus melalui mekanisme perundingan bipartit namun perundingan bipartit tersebut tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk berunding dan telah dilakukan pemeriksaan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan pekerja/buruh dapat meminta pengesahan Nota Pemeriksaan Pegawai Pengawas di Pengadilan Negeri setempat.⁷

Sayangnya Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut tidak mengatur mekanisme mengenai upaya paksa (eksekusi) jika Pengusaha tetap abai walaupun nota pemeriksaan atau nota penetapan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan sudah disahkan. Berdasarkan latar belakang dan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk menganalisa masalah tersebut dalam suatu bentuk karya ilmiah skripsi dengan judul **KONSEKUENSI YURIDIS PELANGGARAN NOTA PEMERIKSAAN DAN**

⁶Mahkamah Konstitusi RI., Putusan No.7/PUU-XII/2014

⁷*Ibid.*, hlm. 52.

PENETAPAN PEGAWAI PENGAWAS KETENAGAKERJAAN YANG SUDAH DILEGALISASI PUTUSAN PENGADILAN

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas, ada beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi sebagai berikut yaitu, Frasa “demi hukum” yang diatur didalam ketentuan Pasal 59 ayat (7) pasal 65 ayat (8) dan pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait konsekuensi bagi perusahaan yang tidak memenuhi syarat – syarat Perjanjian Kerja Waktu Tertantu secara otomatis menegaskan beralih statusnya dari pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertantu menjadi pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu. Maka untuk menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan tersebut Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan melakukan Pengawasan, dan produk hukumnya yaitu berupa nota pemeriksaan atau nota penetapan. Walaupun telah ada nota tersebut hasil dari pemeriksaan berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan Pengusaha masih saja abai dalam menjalankannya secara suka rela.

Sejalan dengan kondisi tersebut Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014 memberikan pertimbangan yaitu bahwa frasa “demi hukum” yang termuat dalam pasal 59 ayat (7), pasal 65 ayat (8), pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan inkonstitusional bersyarat sepanjang tidak dimaknai, “ Pekerja/buruh dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri setempat dengan syarat :

1. Telah dilaksanakan perundingan bipartit namun perundingan bipartit tersebut tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk berunding; dan
2. Telah dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan”.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan sebelumnya ada beberapa masalah yang akan diteliti yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1.3.1 Bagaimana Konsekuensi Yuridis bagi Pengusaha yang tidak menjalankan nota Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan?
- 1.3.2 Bagaimana Konsekuensi Yuridis bagi Pengusaha yang tidak menjalankan Nota Pemeriksaan setelah di sah kan (Legalisir) oleh Pejabat Pengadilan Negeri dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas yang menjadi tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui, mengkaji dan menganalisis bagaimana Bagaimana Konsekuensi Yuridis bagi Pengusaha yang tidak menjalankan nota Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan?
2. Untuk mengetahui, mengkaji dan menganalisis bagaimanaKonsekuensi Yuridis bagi Pengusaha yang tidak menjalankan Nota Pemeriksaan setelah di sah kan (Legalisir) oleh PejabatPengadilan Negeri dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014?

1.4.2 Manfaat Penelitian

Selain mempunyai 2 (dua) tujuan pokok seperti tersebut diatas, penelitian ini juga mempunyai manfaat yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1.4.2.1 Manfaat Teoritis

1. Untuk menambah wawasan dan pemahaman untuk penulis khususnya dan pembaca pada umumnya mengenai memahami Hukum Ketenagakerjaan khususnya tentang pengaturan, pelaksanaan, dan pengawasan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
2. Dengan penelitian ini diharapkan dapat melihat sejauh mana hukum melindungi pekerja/buruh dalam bidang Ketenagakerjaan khususnya tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

1.4.2.2 Manfaat Praktis

1. Sebagai sarana bagi mahasiswa untuk mengaplikasikan ilmu yang didapat dalam kuliah serta melatih cara berpikir mahasiswa dalam memecahkan masalah, khususnya di bidang Ketenagakerjaan.
2. Diharapkan bermanfaat bagi penulis sendiri dan pemangku kepentingan dalam bidang Ketenagakerjaan (pekerja/buruh, pengusaha, dan pemerintah).

1.5 Kerangka Teoritis, Kerangka Konseptual, Kerangka Pemikiran

1.5.1 Kerangka Teoritis

1.5.1.1 Grand Teori

1. Perlindungan Hukum

Di dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 Amandemen Keempat alinea ke empat menyatakan bahwa tujuan dari pada Negara Republik Indonesia adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut serta

melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.⁸

Pancasila sebagai falsafah dan pandangan hidup bangsa Indonesia dan Undang-Undang Dasar 1945 Amandemen Keempat sebagai sumber dan landasan hukum nasional, menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia sebagaimana tercermin dalam sila-sila Pancasila khususnya Sila Kemanusiaan yang Adil dan Beradab.

Selain dari pada itu, “Negara Indonesia adalah negara hukum”.⁹ Konsekuensi dari ketentuan ini adalah bahwa setiap sikap, pikiran, perilaku, dan kebijakan pemerintahan negara dan penduduknya harus didasarkan/sesuai dengan hukum. Dengan ketentuan demikian dimaksudkan untuk mencegah terjadinya kesewenang-wenangan dan arogansi kekuasaan. Hukumlah yang memegang kekuasaan dan memimpin penyelenggaraan negara, sebagaimana konsep *nomocratie*, yaitu kekuasaan dijalankan oleh hukum.¹⁰

Satjipto Raharjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum¹¹

2. Negara Hukum

Aristoteles merumuskan negara hukum adalah negara yang berdiri diatas hukum yang menjamin keadilan kepada warga negaranya. Keadilan menurutnya merupakan syarat bagi tercapainya kebahagiaan hidup untuk warga bagi suatu negara. Bagi Aristoteles, yang memerintah dalam negara bukanlah manusia

⁸*Op. Cit.*, Pembukaan, Alenia Keempat.

⁹*Op. Cit.*, Pasal 1 Ayat (3).

¹⁰Jimly Asshiddiqie., *Konstitusi dan Konstitusionalisme Indonesia*, (Jakarta Timur. Sinar Grafika 2010), hal 57

¹¹M Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta : UI-Perss, 2006), hal 133

sebenarnya, melainkan pikiran yang adil, sedangkan penguasa sebenarnya hanya pemegang hukum dan keseimbangan saja.¹²

Negara yang berdasar atas hukum menempatkan hukum sebagai hal yang tertinggi sehingga terdapat istilah supremasi hukum, supremasi hukum tidak boleh mengabaikan tiga ide dasar hukum yaitu keadilan, kemanfaatan dan kepastian.¹³

1.5.1.2 Middle Range Teori (Perjanjian Kerja)

Imam Soepomomenyatakan “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak pertama, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah”.¹⁴

“Perjanjian antara seorang “buruh” dengan seorang “majikan” perjanjian mana yang ditandai oleh ciri-ciri, adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya hubungan diperatas (*dierstverhanding*) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain (buruh)”.

Subekti menyatakan bahwa “Perjanjian kerja itu adalah suatu perjanjian antara orang perorang pada satu pihak dengan pihak lain sebagai majikan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapatkan upah”.¹⁵

1.5.1.3 Hukum Ketenagakerjaan

Budiono membagi sifat hukum ketenagakerjaan menjadi dua yaitu bersifat imperatif dan bersifat fakultatif. Hukum bersifat imperatif atau *dwingenrecht* (hukum memaksa) artinya hukum yang harus ditaati secara mutlak, tidak boleh dilanggar, sedangkan hukum yang bersifat fakultatif atau

¹²Moh. Kusnardi&HarmailyIbrahim,*PengantarHukum Tata Negara Indonesia*, (PS HTN FH UI danSinarBakti, 1998), hal153

¹³Achmad Ali, *MenyibakTabirHukum*, (GunungAgung, Jakarta, 2002), hal 3

¹⁴Imam Soepomo, *HukumPerburuhanBagianPertamaHubunganKerja*, (Jakarta: PPAKRI Bhayangkara, 1968), hal 57

¹⁵R. Subekti, *Aneka Perjanjian*, (Bandung: Alumni, 1977), hal 63

regelendrecht/aanvullendrecht (hukum yang mengatur/melengkapi), artinya hukum yang dapat dikesampingkan pelaksanaannya.

1.5.2 Kerangka Konseptual

1.5.2.1 Pasal 28 D UUD NRI 1945 :

- (1) Setiap orang berhak atas pengakuan jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta pengakuan yang sama di hadapan hukum;
- (2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;¹⁶.

Ketentuan Pasal 28D UUD Tahun 1945 tersebut berkesesuaian dengan tujuan negara hukum dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam Pembukaan UUD NRI 1945. Melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.¹⁷

1.5.2.2 Perjanjian Kerja

Pada umumnya suatu hubungan hukum terjadi karena suatu perjanjian yang mendahului hubungan hukum tersebut. Dalam hal hubungan industrial atau perburuhan/ketenagakerjaan hubungan hukum tersebut lahir setelah adanya perjanjian kerja. Perjanjian kerja merupakan titik awal atau dasar dari terciptanya hubungan hukum yang menjadi pusat pembahasan ada dalam hukum perburuhan/ketenagakerjaan.

¹⁶*Op. Cit.*, Pasal 28D Ayat (1)

¹⁷*Op. Cit.*, Pembukaan Alinea Keempat

1.5.2.3 Hubungan Kerja

Setelah pengusaha dan pekerja mengikatkan diri dalam perjanjian kerja, maka lahirlah sebuah hubungan hukum yang disebut hubungan kerja, dan sejak itulah terhadap mereka yang mengadakan perjanjian kerja berlaku ketentuan hukum perburuhan.¹⁸

Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) menyatakan hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Berdasarkan bunyi pasal tersebut maka hubungan kerjanya berlaku untuk pengusaha dan pekerja/buruh yang terlibat di dalamnya, dengan demikian maka berdasarkan kaidah hukum, perjanjian tersebut merupakan kaidah hukum heteronom sehingga sifat hukumnya merupakan hukum publik.¹⁹

Pengertian Hubungan Kerja sendiri adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

¹⁸ Surya Tjandra, *Makin Terang Bagi Kami: Belajar Hukum Perburuhan*, (Jakarta, TURC, 2016), hal 89-90

¹⁹ Susilo Andi Darma, *Kedudukan Hubungan Kerja: Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan dan Sifat Hukum Publik & Privat* (Mimbar Hukum, Vol.29 No.2, 2017)

1.5.3 Kerangka Pemikiran



1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah memahami dan tersaji secara sistematis penulis akan membagi penulisan skripsi ini kedalam 5 (lima) Bab sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka teori, kerangka konseptual, kerangka pemikiran, metode penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Berisikan teori-teori hukum, pengertian dan penjelasan yang dipergunakan untuk menganalisa “Konsekuensi Yuridis Pelanggaran Nota Pemeriksaan Dan Penetapan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Yang Sudah Dilegalisasi Putusan Pengadilan”, seperti Teori Perlindungan Hukum, Teori Negara Hukum, Teori Hukum Perjanjian, Teori Hukum Perjanjian Kerja, Hukum Ketenagakerjaan dan Pengadilan Hubungan Industrial.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi uraian mengenai jenis penelitian, teknik pengumpulan data dan teknik analisa data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan membahas tentang analisa hasil penelitian, sesuai dengan permasalahan yang disampaikan.

1. Bagaimana Konsekuensi Yuridis bagi Pengusaha yang tidak menjalankan nota Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan?

- 2 Bagaimana Konsekuensi Yuridis bagi Pengusaha yang tidak menjalankan Nota Pemeriksaan setelah di sah kan (Legalisir) oleh Pejabat Pengadilan Negeri dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014?

BAB V PENUTUP

Pada Bab V menguraikan mengenai kesimpulan serta saran yang penulis buat sebagai hasil akhir dari penelitian yang dituangkan pada penelitian ini.

