

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Seiring dengan perkembangan zaman, angka pertumbuhan manusia ikut serta meningkat drastis, salah satunya adalah angka pertumbuhan masyarakat di Negara Indonesia. Manusia merupakan salah satu makhluk yang membutuhkan kebutuhan pokok untuk memenuhi kehidupannya sehari-hari, kebutuhan pokok yang dimaksud tersebut salah satunya adalah pangan atau makanan utama. Dalam Negara Indonesia, makanan utama atau pangan yang menjadi kebutuhan pokok atau primer dalam kalangan masyarakat Indonesia memiliki nama khusus yang telah didaftarkan sesuai dengan Keputusan Menteri Perdagangan No.115 Tahun 1998 yang disebut dengan Sembilan Bahan Pokok¹ (untuk selanjutnya disebut sebagai “Sembako”) sehingga masyarakat Indonesia mengetahui apa saja jenis makanan yang termasuk didalam istilah Sembako.

Sembako yang memenuhi kebutuhan primer atau pokok dalam kehidupan sehari-hari manusia kemudian menjadi salah satu bisnis² yang menarik perhatian masyarakat Indonesia karena dipandang dan dianggap sebagai salah satu bisnis yang terjamin pendapatannya atas penjualan produk atau barang maupun bahan-bahan yang dibutuhkan dalam kehidupan sehari-hari didalam kalangan masyarakat Indonesia.

¹ Bahan Pokok yang termasuk Sembako antara lain adalah : beras, sagu, jagung, gula pasir, sayur-sayuran, buah-buahan, daging, ayam, ikan, minyak goreng, margarin, susu, telur, minyak tanah atau gas elpiji, dan garam atau kandungan yodium/iodium.

² Menurut Hughes dan Kapoor, pengertian dari bisnis adalah suatu kegiatan individu yang terorganisasi untuk menghasilkan dan menjual barang dan jasa guna mendapatkan keuntungan dalam memenuhi kebutuhan masyarakat.

Seiring dengan perkembangan zaman dan meningkatnya angka pertumbuhan masyarakat dalam Negara Indonesia, Sembako kemudian dituntut dan diharuskan untuk mengikuti jumlah permintaan didalam kalangan masyarakat demi guna memenuhi kebutuhan pokok yang dibutuhkan oleh masyarakat berupa pangan atau makanan utama. Permintaan sembako yang kemudian meningkat tinggi³ seiring dengan meningkatnya angka pertumbuhan masyarakat Negara Indonesia tidak terkecuali dalam kota Batam, Kepulauan Riau kemudian menjadi salah satu dukungan bagi perusahaan yang bergerak dalam bidang distribusi makanan berupa Sembako atau disebut sebagai distributor sembako membutuhkan Tenaga Kerja⁴ Manusia (*Human Resources*) dalam jumlah yang tidak sedikit untuk dipekerjakan. Untuk mendapatkan Tenaga Kerja tersebut, perusahaan distributor sembako kemudian membuka lowongan pekerjaan yang luas bagi masyarakat di kota Batam, demi selalu siap siaga⁵ untuk menghadapi angka permintaan yang selalu meningkat setiap harinya demi memenuhi kebutuhan masyarakat.

Perseroan Terbatas⁶ (untuk selanjutnya disebut sebagai “PT”) Usaha Dagang Niaga merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang distribusi bahan makanan pokok atau dikenal sebagai nama “Sembako” di

³ <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20190520144357-92-396497/permintaan-sembako-diklaim-naik-20-persen-saat-ramadan>, diunduh pada tanggal 21 Mei, 2019.

⁴ Menurut Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri maupun untuk masyarakat.

⁵ Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (untuk selanjutnya disebut sebagai “KBBI”), arti dari siap siaga adalah siap untuk digunakan atau untuk bertindak.

⁶ Menurut Pasal 1 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (untuk selanjutnya disebut sebagai “UUPT”), Perseroan Terbatas adalah badan hukum atau subyek hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian dan melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam bentuk saham, serta memenuhi persyaratan serta peraturan pelaksanaan yang telah ditetapkan dalam undang-undang.

Kota Batam yang dikenal sebagai Perusahaan Distributor Sembako berupa beras, jagung, telur dan sebagainya.

Tenaga Kerja merupakan salah satu aset terpenting didalam suatu perusahaan, dimana suatu perusahaan apabila beroperasi tanpa adanya tenaga kerja atau karyawan tidak dapat berjalan dengan baik. Dalam kata lain, perusahaan seharusnya melindungi setiap tenaga kerja atau karyawan yang bekerja didalam perusahaan dengan baik dan tanpa diskriminasi, dengan memperhatikan setiap hak-hak yang pantas diterima oleh karyawan.

Demi memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari, manusia tentu saja harus memiliki suatu pekerjaan⁷ untuk mendapatkan pendapatan atau nafkah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara

Republik Indonesia Tahun 1945, yang berbunyi : “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Salah satu cara atau upaya atas tercapainya seseorang untuk memenuhi kebutuhan pokok dan kesejahteraan dalam kehidupannya adalah dibukanya lapangan atau lowongan pekerjaan yang luas bagi masyarakat Negara tiap kota atau domisili⁸. Lapangan kerja dapat dikatakan sebagai salah satu bentuk kesempatan seseorang untuk dapat melaksanakan suatu prestasi serta kewajiban yang ditukar dengan hak yang telah ditegaskan sebagaimana diatur

⁷ Menurut Princeton, pekerjaan adalah suatu kegiatan pekerja/seseorang yang menghabiskan hari-hari mereka untuk menghidupkan keluarga dan mencari penghidupan yang layak.

⁸ Menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, dapat disimpulkan bahwa domisili atau tempat tinggal adalah setiap orang yang dianggap selalu mempunyai tempat tinggal dimana sehari-harinya melakukan kegiatannya atau dimana ia berkediaman pokok. Tetapi, karena seseorang tertentu selalu berpindah-pindah tempat tinggalnya, kemudian dibedakan antara tempat kediaman hukum (secara yuridis) dan tempat kediaman yang sesungguhnya.

didalam hukum Negara Indonesia, sehingga terbentuk suatu hubungan kerja⁹ antara pemberi kerja dengan penerima kerja. Kegiatan dimana suatu perusahaan atau tempat kerja mencari seseorang sebagai tenaga kerja baru yang akan bertanggung jawab atas kegiatan atau produksi perusahaan dan terciptanya suatu hubungan kerja disebut sebagai „rekrutmen“¹⁰.

Hak Asasi Manusia¹¹ (untuk selanjutnya disebut sebagai “HAM”) merupakan sesuatu yang telah melekat pada setiap individu yang memiliki sifat universal, sedangkan Hak Tenaga Kerja merupakan suatu hak yang layak didapatkan oleh setiap individu yang melakukan suatu kegiatan yang disebut sebagai „bekerja“, seperti upah, masa cuti, waktu istirahat yang merupakan hak yang sepantasnya didapatkan oleh setiap individu yang bekerja.

Kewajiban Tenaga Kerja dapat disebut sebagai sesuatu perlakuan atau bertanggung jawab atas suatu kegiatan yang ditukar demi mendapatkan hak yang telah diperjanjikan dalam hubungan kerja, sedangkan Kewajiban Pemberi Kerja selaku Perusahaan adalah memberikan hak-hak yang sepantasnya diterima oleh tenaga kerja yang antara lain adalah imbalan untuk kehidupan sehari-hari pekerja, bertanggung jawab atas keamanan tenaga kerja dan mempertimbangkan kesehatan tenaga kerja.

Menurut Pasal 68 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (untuk selanjutnya disebut sebagai “UU Ketenagakerjaan”),

⁹Hubungan Kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, merupakan suatu hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsure pekerjaan, upah dan perintah.

¹⁰ Menurut Schermerhorn (1997), Rekrutmen (*Recruitment*) adalah suatu proses penarikan kelompok kandidat untuk mengisi posisi yang lowong, perekrutan yang efektif disebut akan membawa peluang pekerjaan kepada perhatian dari orang-orang yang berkemampuan dan keterampilannya memenuhi spesifikasi pekerjaan.

¹¹ Menurut Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Hak Asasi Manusia wajib dihormati, dijunjung tinggi, dan dilindungi oleh Negara hukum, Pemerintahan, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia.

diatur dengan tegas oleh pemerintah Indonesia bahwa pengusaha atau pemberi kerja dilarang mempekerjakan anak¹², sehingga batas minimum seseorang untuk dapat bekerja adalah usia 18 (delapan belas) tahun. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa perusahaan yang melanggar aturan tersebut dan mempekerjakan anak dibawah umur ketentuan bekerja secara sengaja demi mencapai suatu pendapatan untuk bertahan hidup dalam kalangan masyarakat.

Lapangan kerja memiliki suatu keterbatasan, dimana kuota untuk mempekerjakan orang-orang harus disesuaikan dengan padatnya kegiatan didalam suatu perusahaan, demi guna menstabilkan antara pengeluaran dan pendapatan yang dicapai oleh perusahaan-perusahaan, keterbatasan lapangan kerja tersebut kemudian mempengaruhi angka pengangguran¹³ dalam jumlah besar dan siap siaga untuk melakukan pekerjaan dalam bentuk atau jenis apapun demi memenuhi kebutuhan pokok diri sendiri maupun demi keluarga yang dinafkahi oleh pekerja.

Terkadang, beberapa perusahaan membutuhkan *extra* atau tambahan tenaga kerja manusia (*Human Resources*) dalam waktu yang singkat atau sementara karena produksi perusahaan meningkat secara tidak rata atau berubah-ubah, sehingga tidak sedikit pula perusahaan yang mempekerjakan pekerja dalam waktu yang singkat, seperti sifat harian, musiman maupun perproyek. Cara untuk mempekerjakan tenaga kerja dalam waktu yang singkat merupakan salah satu cara untuk menstabilkan antara pengeluaran dan pendapatan yang dicapai oleh perusahaan, sehingga perusahaan dapat

¹² Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang disebut dengan anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun.

¹³ Menurut Sukirno (2004:28), pengangguran adalah jumlah tenaga kerja dalam perekonomian yang secara aktif mencari pekerjaan akan tetapi belum memperolehnya.

meminimalisir kerugian dan membawa keuntungan bagi kedua belah pihak antara penerima kerja dan pemberi kerja.

Tambahan pekerja yang bekerja dalam waktu singkat kemudian disebut sebagai Pekerja Harian Lepas¹⁴ (biasanya disebut sebagai “PHL”) atau Buruh Harian (biasanya disebut sebagai “BH”), karena beranggapan bahwa pekerja harian lepas memiliki waktu bekerja yang lebih singkat dibandingkan pekerja kontrak, sering menimbulkan tindakan sewenang-wenang yang dilakukan oleh pihak pemberi kerja, seperti kurangnya memperhatikan hak dan kewajiban yang pantas diterima oleh pekerja harian lepas tanpa perilaku diskriminasi atau membedakan pekerja harian lepas dari pekerja kontrak.

Demikian pula dengan pekerja harian lepas, tidak sedikit pula pekerja harian lepas yang bertindak secara sewenang-wenang dan tidak bersungguh-sungguh dalam memberikan dan melakukan kewajiban mereka dengan imbalan berupa upah sebagai salah satu hak yang mereka terima, sering terjadi pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan oleh pekerja buruh harian lepas, salah satu penyebab terjadinya tindakan sewenang-wenangnya yang dilakukan oleh kedua belah pihak tidak lain yaitu tidak adanya suatu perjanjian atau kontrak kerja yang menciptakan hubungan kerja dan mengikat kedua belah pihak dalam memberikan hak dan kewajiban yang menguntungkan dan meminimalisir kerugian yang diderita oleh kedua belah pihak.

Demi guna menghilangkan tindakan sewenang-wenang yang dapat merugikan pihak-pihak tertentu dalam hubungan kerja, Menteri Tenaga Kerja

¹⁴ Menurut KBBI, Pekerja Harian Lepas adalah pekerja yang menerima upah harian yang dapat diterima secara mingguan atau bulanan berdasarkan hasil kerjanya.

dan Transmigrasi Republik Indonesia kemudian memuat suatu peraturan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (untuk selanjutnya disebut sebagai “Kepmenaker No.100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan PKWT”).

Menurut Pasal 1 ayat (1) Kepmenaker No.100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan PKWT, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (untuk selanjutnya disebut sebagai “PKWT”) merupakan suatu perjanjian kerja antara penerima kerja selaku pekerja atau buruh dengan pemberi kerja selaku perusahaan atau pengusaha untuk menciptakan suatu hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dituliskan dalam perjanjian kerja.

Meskipun dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja telah diatur mengenai hubungan kerja antara penerima kerja dan pemberi kerja khususnya bagi pekerja harian lepas, ternyata tidak cukup untuk menegaskan hak dan kewajiban antara kedua belah pihak yaitu penerima kerja dan pemberi kerja, hal tersebut dikarenakan tidak adanya suatu negosiasi secara langsung mengenai isi perjanjian yang diinginkan oleh kedua belah pihak. Tidak adanya suatu negosiasi antara kedua belah pihak seringkali menyebabkan dan memicu timbulnya suatu sengketa atau kasus mogok kerja¹⁵ karena beranggapan bahwa hak pekerja dibatasi oleh perusahaan.

¹⁵ Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mogok kerja adalah suatu tindakan pekerja atau buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja atau serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat suatu produksi atau pekerjaan.

Perjanjian kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam dunia kerja untuk menciptakan suatu hubungan kerja yang harmonis serta sebagai suatu wujud kesepakatan yang memuaskan bagi kedua belah pihak antara pihak penerima kerja dan pihak pemberi kerja. Meskipun demikian, secara praktek nyatanya lebih banyak perusahaan yang melakukan perjanjian kerja baku atau perjanjian kerja yang telah dibuat secara sepihak oleh perusahaan tanpa adanya negosiasi yang memperhatikan hak dan kewajiban bagi penerima kerja, demikian penerima kerja hanya dapat menyetujui isi perjanjian tersebut tanpa dapat bernegosiasi dengan pihak pemberi kerja.

Terjadinya suatu negosiasi diupayakan demi mewujudkan suatu keputusan dan kesepakatan perjanjian kerja yang ideal bagi kedua pihak yang terikat dalam hukum, demi mencapai kesejahteraan pekerja, serta perlindungan hukum bagi kedua belah pihak sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Kepmenaker No.100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan PKWT, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Permasalahan yang terjadi saat ini adalah pekerja harian lepas yang memutuskan hubungan kerja secara sepihak tanpa adanya pernyataan atau kabar terlebih dahulu kepada pihak manajemen perusahaan, hal tersebut kemudian menyebabkan kerugian baik secara materiil maupun immateriil terhadap perusahaan yang mempekerjakan pekerja harian lepas yang merupakan salah satu aset penting perusahaan, sehingga produksi atau kegiatan dalam perusahaan tidak dapat dilaksanakan dengan baik dan lancar.

Berdasarkan permasalahan yang disebutkan semula, Penulis yakin bahwa pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh pekerja harian lepas dapat disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya karena hak yang diterima oleh pihak penerima kerja selaku pekerja harian lepas kurang memuaskan, hal tersebut dikarenakan tidak adanya suatu negosiasi dalam perjanjian kerja yang disepakati, sehingga timbul kurang puas atas hak dan kewajiban yang diterima oleh setiap pihak.

Sesuai dengan penjelasan latar belakang tersebut, Penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian di PT Usaha Dagang Niaga dan menuangkan hasil penelitian tersebut berupa suatu laporan dengan judul **“PROSEDUR REKRUTMEN, PERANCANGAN FORMULIR DAN PERJANJIAN KERJA HARIAN LEPAS DI PT USAHA DAGANG NIAGA”**

B. Ruang Lingkup

Dalam laporan ini, Penulis berupaya untuk memberikan suatu penjelasan materi pengetahuan mengenai prosedur rekrutmen tenaga kerja baru, perancangan atau penyusunan formulir calon tenaga kerja atau pekerja, serta perancangan perjanjian atau kontrak kerja pekerja harian lepas yang disesuaikan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, serta penjelasan betapa penting adanya suatu bentuk negosiasi sebelum merancang

sebuah perjanjian kerja antara perusahaan selaku pemberi kerja dan pekeja buruh harian lepas selaku penerima kerja atau pekerja untuk mendapatkan titik temu antara kedua belah pihak demi menegaskan hak dan kewajiban yang akan diberikan dan demi meminimalisir timbulnya suatu sengketa yang dapat merugikan baik pihak penerima kerja maupun pihak pemberi kerja sehingga menciptakan suatu hubungan harmonis yang sejahtera dan adil dalam lingkungan perusahaan.

C. Tujuan Proyek

Tujuan dilakukannya Kerja Praktek atau Laporan yang diberikan judul **“Prosedur Rekrutmen, Perancangan Formulir dan Perjanjian Kerja Harian Lepas di PT Usaha Dagang Niaga”** ini bertujuan untuk menyelesaikan permasalahan dalam lingkungan perusahaan dengan cara merancang suatu prosedur rekrutmen calon pekerja harian lepas serta penyusunan formulir calon pekerja atau tenaga kerja yang bertujuan untuk melakukan suatu negosiasi terlebih dahulu demi memenuhi hak pekerja meskipun hanya sebatas pekerja harian lepas dan menyusun suatu kontrak ataupun perjanjian kerja yang kemudian mempertegaskan hak-hak dan kewajiban yang akan diberikan oleh kedua belah pihak, sehingga menciptakan suatu hubungan yang harmonis, adil dan sejahtera dalam lingkungan perusahaan dan mencegah serta meminimalisir adanya tindakan sewenang-wenangnya yang terjadi dalam perusahaan baik dilakukan oleh pihak pemberi kerja maupun pihak penerima kerja.

D. Luaran Proyek

Output dari luaran proyek Kerja Praktek ini adalah Penulis berharap dapat memberikan bantuan kerja baik dalam penyusunan atau perancangan formulir dan perjanjian kerja secara langsung maupun dalam bentuk memberikan saran baik secara lisan maupun tertulis dalam hal pembuatan dan perancangan draft perjanjian kerja pekerja harian lepas sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dimana isi perjanjian tersebut diutamakan mengenai penegasan atas hak dan kewajiban yang akan diberikan sebagaimana telah disepakati dalam bentuk negosiasi dalam formulir calon tenaga kerja sebelumnya, isi perjanjian tersebut juga mengutamakan perlindungan hukum yang pasti kepada kedua belah pihak yang telah mengikatkan diri kepada pihak lainnya sebagaimana kesepakatan atau persetujuan yang tertera didalam isi perjanjian yang disebut sebagai hubungan kerja.

E. Manfaat Proyek

Dalam hasil Laporan Kerja Praktek ini, Penulis berharap dapat memberikan manfaat kepada pihak perusahaan maupun pekerja harian, yaitu:

1. PT Usaha Dagang Niaga selaku Pemberi Kerja

Hasil dari penelitian, observasi lapangan yang telah dilakukan oleh Penulis selama Kerja Praktek dapat dijadikan

sebagai suatu saran kepada pihak Perusahaan untuk merancang suatu prosedur formulir calon tenaga kerja hingga perjanjian kerja pekerja harian lepas yang disesuaikan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, sehingga dapat meminimalisir dan mencegah timbulnya sengketa atau kasus yang dapat merugikan kedua belah pihak terkait ketenagakerjaan dikemudian hari.

2. Pekerja Buruh Harian Lepas

Pekerja atau tenaga kerja sebagai penerima kerja yang merupakan salah satu aset terpenting dalam perusahaan mendapatkan perlindungan hukum sebagaimana diatur dan disesuaikan dalam peraturan undang-undang, sehingga mendapatkan suatu hak yang telah ditegaskan dan layak serta memberikan kewajiban sesuai dengan kesepakatan yang telah disetujui sehingga dapat mengembangkan produksi dan kegiatan dalam perusahaan.