

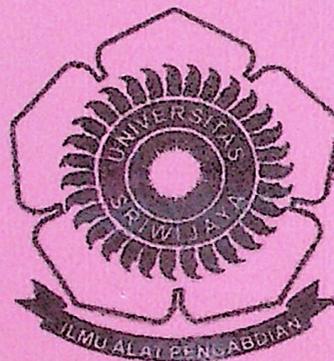
FISIP Sosiologi

2011

**IMPLIKASI PENERAPAN PERJANJIAN KERJA
WAKTU TERTENTU (PKWT)
(Studi pada Pekerja Kontrak
Koperasi Karyawan PT PUSRI Palembang)**

SKRIPSI

**Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat menempuh derajat
Sarjana S-1 Ilmu Sosiologi**



Oleh:

**ARIEFCO SAPUTRA. A
07061002009**

**JURUSAN SOSIOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
JULI 2011**

**IMPLIKASI PENERAPAN PERJANJIAN KERJA
WAKTU TERTENTU (PKWT)
(Studi pada Pekerja Kontrak
Koperasi Karyawan PT PUSRI Palembang)**

SKRIPSI

**Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat menempuh derajat
Sarjana S-1 Ilmu Sosiologi**



Oleh:

**ARIEFCO SAPUTRA. A
07061002009**

**JURUSAN SOSIOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
JULI 2011**

LEMBAR PENGESAHAN

**IMPLIKASI PENERAPAN PERJANJIAN
KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT)**

(Studi pada Pekerja Kontrak Koperasi Karyawan PT. PUSRI Palembang)

SKRIPSI

**Telah Disetujui oleh dosen pembimbing untuk mengikuti
ujian komprehensif dalam memenuhi sebagian persyaratan
mencapai derajat S-1 Sosiologi
pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Sriwijaya**

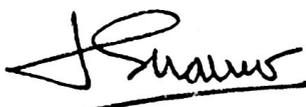
**DIAJUKAN OLEH :
ARIEFCO SAPUTRA. A
07061002009**

**Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing
Pada Tanggal Juni 2011**

**DOSEN PEMBIMBING I
Dr. M. Ridhah Taqwa
NIP. 196612311993031018**



**DOSEN PEMBIMBING II
Dra. Yusnaini, M.Si
NIP. 196405151993022001**



**IMPLIKASI PENERAPAN PERJANJIAN
KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT)**
(Studi pada Pekerja Kontrak Koperasi Karyawan PT. PUSRI Palembang)

SKRIPSI

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya
dan Dinyatakan Berhasil Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
dari Syarat-syarat Memperoleh Gelar Sarjana Sosiologi
pada tanggal, 26 Juli 2011

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

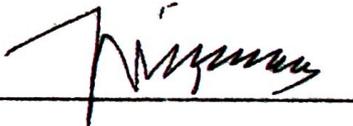
Dr. M. Ridhah Taqwa
Ketua



Dra. Yusnaini, M.Si
Anggota



Dr. Zulfikri Suleman, MA
Anggota

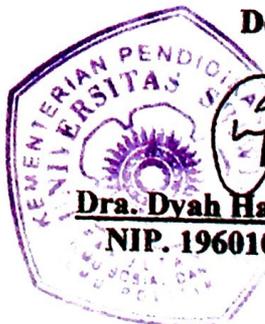


Dra. Hj. Eva Lidya, M.Si
Anggota



**Inderalaya,
Jurusan Sosiologi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Sriwijaya**

Dekan,



Dra. Dyah Hapsari ENH, M.Si
NIP. 196010021992032001

***Kepuasan terletak pada usaha, bukan pada hasil.
Berusaha dengan keras adalah
kemenangan yang hakiki
(Mahatma Ghandi)***

Atas berkat rahmat Allah SWT ku persembahkan karya kecil ku ini kepada:

- ***My dear loving mother* (Alm)**
- **Kedua orang tua ku tercinta,**
- **Adik-adiku tersayang**
- ***My soulmate* Feby Yuzalita, S.IP**
- **Dosen-dosen terhebatku**
- **Sahabat-sahabat terbaikku**
- **Almamaterku**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Marginalisasi Terhadap Tenaga Kerja Kontrak (Studi Pada Pekerja Kontrak PT. PUSRI Palembang)”.

Penulis menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini. Dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Dra. Dyah Hapsari, ENH, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
2. Bapak Dr. Zulfikri Suleman, MA, selaku Ketua Jurusan Sosiologi Ilmu Sosial Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
3. Ibu Mery Yanti, S.Sos, M.Si selaku Sekretaris Jurusan Sosiologi Ilmu Sosial Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Dr. M. Ridhah Taqwa, selaku dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu dan memberikan saran serta nasehat memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penulisan skripsi ini.
5. Ibu Dra. Yusnaini, M.Si, selaku dosen Pembimbing II sekaligus sebagai Dosen Pembimbing Akademik yang telah meluangkan waktu dan memberikan saran serta nasehat memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penulisan skripsi ini.
6. Semua Dosen dan Staf Pegawai Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.

7. Bapak Suhardi, SE. Akt selaku Pjs. Manajer koperasi PT. PUSRI Palembang dan seluruh staf pegawai koperasi PT. PUSRI Palembang.
8. Papa dan Mama (Alm) yang selalu memberikan doa, nasehat dan dukungan baik moril maupun materi serta kasih sayang dan do'a restunya hingga dapat menyelesaikan pendidikan ini.
9. Adik-adiku tersayang, Prettycia Rosandi A.Md, Naira, Faras dan Putri atas dukungan dan kelucuan kalian.
10. *My dear* Feby Yuzalita, S.IP, terima kasih atas pagi yang cerah ketika bersamamu, malam yang indah ketika mendengarkan suaramu dan hati bahagia ketika memilikimu. *Thanks So much and always love & miss u.*
11. Kawan-kawan ku, iyud, edo "kibo", taha, rio, oca, edo "ndut", novrizon "ketum", & kiki yang selalu memberikan do'a, *support* dan semangat kepadaku.
12. Teman-teman seperjuangku, Septa, Fikri, Dinan, dan Almarhum *brother* Wawan, terima kasih buat cerita manis bersama kalian yang diwarnai dengan berbagai pengalaman.
13. Buat keluarga besar Yai H. A. Sofah & Kakek H. Sarbini yang selalu memberikan semangat dan dorongan untuk masa depanku.
14. Buat teman-teman seangkatan yang telah banyak membantu, Sosiologi dan Administrasi Negara angkatan 2006 yang tak bisa saya sebutkan satu persatu, yang pasti terimakasih teman-temanku.
15. Semua pihak yang telah membantu hingga skripsi ini selesai.

Tidak lupa penulis mohon maaf atas segala kesalahan baik yang disengaja maupun tidak disengaja. Akhirnya penulis hanya bisa mendo'akan agar semua pihak yang telah membantu penulis selama ini dilipatgandakan pahalanya. Dengan iringan do'a semoga Allah SWT berkenan menerima amal ini menjadi sebuah nilai ibadah disisi-Nya dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi saya pribadi dan bagi semua pihak yang membacanya. Amiin Yaa robbal'alamin

Palembang, Juli 2011

Penulis



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

LEMBAR PENGESAHAN

MOTO SKRIPSI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR BAGAN	vi
ABSTRAK	vii

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan.....	10
1.4 Manfaat	10
1.5. Tinjauan Pustaka	11
1.6. Kerangka Pemikiran	18
1.7. Metode Penelitian	22
1.7.1. Lokasi Penelitian	22
1.7.2. Sifat dan Jenis Penelitian	23
1.7.3. Batasan Pengertian	23
1.7.4. Unit Analisis	24
1.7.5. Informan	24
1.7.6. Sumber Data	25
1.8. Teknik Pengumpulan Data	26
1.8.1 Wawancara Mendalam	26
1.8.2 Observasi	27
1.8.3 Dokumentasi	27

1.9. Teknik Analisis Data	27
BAB II GAMBARAN UMUM PENELITIAN	
2.1 Sejarah Koperasi Karyawan PT. PUSRI Palembang.....	29
2.1.1 Lokasi Koperasi PT. PUSRI Palembang.....	30
2.1.2 Visi dan Misi	30
2.1.3 Struktur Organisasi	31
2.1.4 Tugas Pokok dan Wewenang	33
2.2 Deskripsi Informan.....	37
BAB III ANALISIS DAN INTERPRETASI	
3.1 Implikasi Penerapan PKWT	42
3.1.1 Implikasi Positif	43
3.1.1.1 Terbukanya Lapangan Pekerjaan	43
3.1.1.2 Pengalaman Kerja	44
3.1.2 Implikasi Negatif	46
3.1.2.1 Hak Kesempatan dan Perlakuan dalam Peningkatan Status dan Karir	51
3.1.2.2 Hak Jaminan Sosial.....	55
3.1.2.3 Hak Hak Berserikat.....	62
3.2 Respon Tenaga Kerja Kontrak.....	66
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN	
4.1 Kesimpulan	74
4.2 Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA.....	77
LAMPIRAN	

DAFTAR BAGAN

Bagan 1.1. Skema Kerangka Pemikiran	22
Bagan 2.1. Stuktur Organisasi Pengurus Koperasi PT. Pupuk Sriwijaya (PUSRI) Palembang	31
Bagan 2.2. Struktur Organisasi Pegawai Koperasi PT. Pupuk Sriwijaya (PUSRI) Palembang.....	32

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul marginalisasi terhadap tenaga kerja kontrak (studi pada pekerja kontrak PT. Pusri Palembang). Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bentuk implikasi penerapan PKWT tenaga kerja kontrak dan respon tenaga kerja kontrak terhadap marginalisasi di koperasi PT. PUSRI Palembang. Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah menambah referensi kajian teoritis khususnya dalam bidang sosiologi industri dan ketenagakerjaan. Manfaat praktisnya diharapkan dapat memberikan sumbangan positif bagi tenaga kerja, terutama tentang marginalisasi ditempat kerja sehingga dengan masalah ketenagakerjaan ini sebagai bahan masukan atau dapat dipergunakan dalam mengambil kebijaksanaan yang lebih baik bagi pihak-pihak yang terkait. Penelitian ini bersifat kualitatif deskriptif. Lokasi penelitian berada Koperasi PT. PUSRI Palembang dengan informan 7 orang, 6 orang pekerja kontrak sebagai informan utama dan 1 orang sebagai informan pendukung yaitu manajer koperasi. Pengumpulan data menggunakan wawancara mendalam, observasi lapangan, dan dokumentasi. Proses analisis data melalui tiga tahap yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil di lapangan ditemukan bahwa bentuk marginalisasi terhadap tenaga kerja kontrak di koperasi PT. PUSRI Palembang, yaitu *Pertama*, marginalisasi hak berserikat. *Kedua*, marginalisasi jaminan sosial. *Ketiga*, marginalisasi kesempatan dan perlakuan dalam peningkatan status dan karir. Adapun respon tenaga kerja terhadap marginalisasi adalah *Pertama*, Pentingnya serikat pekerja yaitu untuk melindungi pekerja kontrak dari segala bentuk marginalisasi yang merugikan pekerja kontrak, serikat pekerja dapat memperjuangkan buruh yang merasa haknya termarginalkan. *Kedua*, program Jaminan Hari Tua seharusnya memberikan kesejahteraan kepada karyawan dimasa yang akan datang tetapi dengan berlakunya sistem kontrak yang dilakukan koperasi menimbulkan rasa percuma bekerja atas pengabdian bertahun-tahun di koperasi PT. Pusri Palembang. Dan *ketiga*, marginalisasi kesempatan dan perlakuan dalam peningkatan status dan karir itu membatasi peluang meningkatkan karir sehingga menyia-nyiakan pengalaman kerja yang cukup lama yang dibutuhkan untuk memajukan produktifitas.

Kata Kunci : Implikasi Penerapan, Tenaga Kerja Kontrak, Sistem Kerja Kontrak, PKWT, Koperasi PT. PUSRI Palembang

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tenaga kerja kontrak merupakan salah satu strategi yang dikembangkan oleh pemilik modal untuk mencari tingkat surplus yang sebesar-sebesarnya. Hal itu merupakan bagian dari perubahan sistem produksi dalam upaya menghindari bentuk hubungan kerja formal dalam rangka mengelak dari berbagai resiko dan biaya ketenagakerjaan. Bentuk yang dikembangkan antara lain mengatur sistem kerja buruh yang berdampak pada kecilnya upah dan hubungan kerja yang bersifat fleksibel seperti buruh lepas, buruh paruh waktu, kontrak musiman, buruh borongan, maupun buruh tetap yang bekerja penuh akan tetapi beban kerjanya sangat banyak. Prinsip untuk mencari tingkat surplus yang sebesar-besarnya ini berlaku dalam masyarakat kapitalis yang proses produksinya menjadi sangat dominan dan memandang tenaga kerja manusia sebagai komoditas, yang bisa dihitung berdasarkan sejumlah tenaga dan jam kerja.

Praktek hubungan kerja tetap dan kontrak telah menciptakan fragmentasi atau pengelompokan buruh berdasarkan status hubungan kerja di tingkat pabrik. Dalam praktek ini di satu pabrik terdapat 2 pengelempokan tenaga kerja yakni tenaga kerja tetap dan tenaga kerja kontrak. Tenaga kerja atau buruh seringkali menjadi korban dalam permasalahan industrial, tidak pernah diuntungkan dan bahkan pemerintah sebagai pihak netral pun terkadang membuat kebijakan yang justru merugikan kaum buruh. (Sudjana, 2000). Padahal semua tenaga kerja memiliki hak yang sama tanpa ada perbedaan baik dari hak dan kewajiban. Hak –

hak dasar pekerja yaitu, pemberian upah yang sama bagi laki – laki dan perempuan untuk pekerjaan yang bernilai sama, dan mewujudkan kesetaraan perlakuan dan kesetaraan kesempatan kerja di tempat kerja.

Perburuhan saat ini mementingkan pertumbuhan ekonomi dari pada kesejahteraan tenaga kerja atau buruh dan lebih berpihak pada pengusaha. (Sudjana 2000). Asumsi dasar seperti itulah yang menguasai politik pembangunan nasional dan paradigma *moderism* sebagai panglima, suatu teori yang tak boleh dibantah kebenarannya sekalipun untuk berarti penggusuran dan bentuk eksploitasi lainnya. Kebijakan-kebijakan ketenagakerjaan yang ada hanyalah untuk mendukung proyek kepentingan itu, sehingga tidak mengherankan bila kepentingan tenaga kerja atau buruh diabaikan. (Sudjana, 2000).

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) yang mempekerjakan tenaga kerja kontrak sangat rentan terjadinya pelanggaran hubungan kerja dimana perusahaan membuat peraturannya sendiri yang sering kali mengabaikan hak-hak pekerja kontrak mulai dari hak berserikat, jaminan sosial, upah hingga peningkatan karir yang sering kali terjadi pada pekerja kontrak. Dengan adanya perjanjian sebelum bekerja, surat perjanjian kerja tersebut memaksa pekerja kontrak harus menerima pekerjaan itu sendiri walaupun hak pekerja kontrak termarginalkan. Pekerja kontrak diharuskan menandatangani beberapa surat perjanjian kerja dimana isi dari surat perjanjian kerja tersebut sering kali mengabaikan hak-hak pekerja kontrak sehingga mengharuskan pekerja kontrak untuk menandatangani, apabila pekerja tidak menandatangani beberapa syarat dari perjanjian kerja maka buruh akan kehilangan pekerjaannya.



Sekarang ini banyak diberitakan, dimana para pekerja kontrak merasa tidak diperhatikan hak-haknya oleh perusahaan, sehingga mereka melakukan aksi demonstrasi yang menuntut kebijaksanaan perusahaan untuk lebih memperhatikan para buruh kontrak dalam memberikan perlindungan. Permasalahan perlindungan tenaga kerja dalam pelaksanaannya masih jauh dari harapan. Di mana pengusaha masih banyak membuat peraturan sendiri untuk kepentingan perusahaan tanpa memperdulikan apa yang menjadi hak-hak para buruhnya, agar para buruhnya tidak terlalu jauh menuntut haknya, saat sekarang banyak perusahaan yang menggunakan sistem kerja kontrak dengan buruh pada waktu tertentu.

Pembangunan dalam bidang ketenagakerjaan merupakan bagian dari usaha untuk mengembangkan sumber daya manusia yang diarahkan pada tujuan harkat, martabat dan kemampuan manusia. Dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan dan pembangunan sekarang ini, tenaga kerja merupakan barometer yang memiliki peranan dan arti sangat penting sebagai salah satu unsur penunjang untuk berhasilnya pembangunan nasional. Pentingnya tenaga kerja bagi pembangunan suatu bangsa sudah selayaknya mendapatkan perhatian dan imbalan yang memadai dalam segi peningkatan kesejahteraannya.

Perkembangan industri di Indonesia pasca reformasi, tetap menggunakan acuan dasar perkembangan industri di Indonesia, dengan tetap memberlakukan kebijaksanaan liberal untuk merangsangnya masuknya investasi. (Siahaan,2000). Dalam upaya penyehatan perekonomian Indonesia, salah satu yang dilakukan oleh pemerintah Indonesia adalah berusaha mendatangkan investor ke Indonesia untuk membuka lapangan kerja. Dengan lapangan kerja meningkat, maka pengangguran bisa ditekan.

Pemerintah telah mengatur sistem perburuhan yang berguna untuk melindungi pekerja buruh kontrak sehingga tenaga kerja kontrak tidak mengalami peminggiran-peminggiran hak yang semestinya tidak diterima oleh tenaga kerja kontrak tersebut, pihak perusahaan sering kali memberikan syarat kerja dalam perjanjian kerja yang bertentangan dengan hak pekerja yang harus didapat oleh pekerja kontrak mulai dari buruh kontrak tidak boleh mengikuti organisasi buruh, padahal fungsi organisasi itu untuk sebagai sarana berkonsultasi dengan organisasi pengusaha dan pekerja untuk menetapkan bahwa perlu diambil langkah-langkah khusus lain yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan khusus pekerja, pembedaan jenis kelamin, usia, cacad, tanggung jawab keluarga atau status sosial atau budaya. Jaminan kesehatan dan keselamatan kerja yang sering dilupakan oleh pihak perusahaan, padahal jaminan tersebut mampu memberikan kenyamanan kepada buruh yang bisa mempengaruhi tingkat produktifitas buruh kontrak. Dan peluang peningkatan status dan karir yang sangat kecil padahal kesetaraan kesempatan dan perlakuan dalam hal pekerjaan dan jabatan dapat diperoleh buruh apapun di bidang tersebut.

Perjanjian kerja antara buruh dengan perusahaan sering menggunakan sistem perjanjian kerja dalam waktu tertentu berdasarkan lama waktu dan selesainya suatu pekerjaan yang disebut dengan buruh kontrak. Para buruh kontrak dengan menggunakan perjanjian waktu tertentu telah merugikan buruh. Dalam hal gaji, buruh hanya memperoleh gaji pokok dan uang makan yang besarnya minim. Para buruh kontrak tidak memperoleh tunjangan kesejahteraan dan kesehatan. Selain itu, buruh kontrak juga terancam PHK secara sepihak dari perusahaan. Dengan demikian, buruh harus menerima perlakuan tersebut, karena begitu sulitnya untuk mencari pekerjaan

Kontrak kerja dengan masa percobaan yang dilakukan oleh perusahaan, secara langsung menguntungkan perusahaan, karena perusahaan tidak akan menambah upah buruh berdasarkan lama kerja. Perusahaan hanya membayar upah buruh dengan masa percobaan dan lamanya pekerjaan dapat diselesaikan oleh buruh. Selain itu, buruh yang terikat perjanjian kerja waktu tertentu tidak mendapatkan jaminan kesejahteraan sosial buruh (JAMSOSTEK), karena masih dalam masa percobaan. Polemik yang muncul dari perjanjian kerja ini adalah perjanjian kerja waktu tertentu atau sistem kerja kontrak yang dianggap tidak memenuhi hak-hak tenaga kerja kontrak dalam menunjang kehidupan sosial-ekonomi tenaga kerja.

Buruknya strategi pembangunan dibidang ketenagakerjaan bukan sekedar tidak berorientasi pada pemberdayaan buruh, melainkan perencanaan substansinya mulai dari paradigma hingga perencanaan teknis yang tidak memperhitungkan keseluruhan elemen yang berkaitan dengan buruh, ketenagakerjaan dan pembangunan nasional. Selama ini strategi pembangunan hanya berorientasi pada kepentingan industrialisasi yang dianggap tulang punggung pertumbuhan atau pembangunan nasional.

Sistem kerja kontrak ini menjadi polemik di kalangan tenaga kerja yang menghasilkan implikasi yang luar biasa dalam penerapannya di dunia ketenagakerjaan. Sistem tenaga kerja kontrak itu sendiri merupakan sebuah sistem perjanjian kerja antara pengusaha sebagai pemilik modal dengan tenaga kerja atau buruh yang memiliki jasa, dimana pihak pekerja mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak lain, pengusaha, untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah, yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak. Pengertian tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja

sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha.

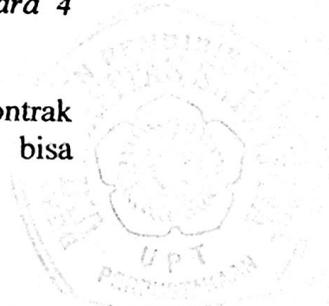
Tenaga kerja kontrak yang diikat oleh PT. PUSRI Palembang melalui perjanjian kerja untuk waktu tertentu memerlukan sejumlah persyaratan kerja yang perlu dipenuhi oleh perusahaan untuk mempekerjakan pekerja kontrak yaitu menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu dan pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya. Perekrutan pekerja kontrak baik di sektor produksi maupun non-produksi dilakukan oleh Koperasi Karyawan PT. PUSRI Palembang melalui serangkaian tes penerimaan dan perpanjangan kontrak bagi pekerja kontrak yang lama.

Dalam melakukan proses perekrutan pekerja kontrak tersebut PT. PUSRI Palembang seringkali mengabaikan hak-hak pekerja kontrak yang seharusnya diterima pekerja kontrak. Dimana hak-hak tersebut menyangkut pada hak kebebasan berserikat, pekerja kontrak diberi kebebasan dalam memilih organisasi serikat pekerja manapun tanpa ada batasan dan larangan, hak dalam memperoleh kesempatan dalam peningkatan status dan karir sering kali diabaikan oleh pihak koperasi PT. PUSRI Palembang.

Penerapan sistem kerja kontrak menyebabkan tidak jelasnya status tenaga kerja dalam perusahaan. Sebagaimana yang diungkapkan oleh informan DD (45) :

“Waktu buat kontrak dulu, aku begawe dikontrak selamo 1 tahun, terus katonyo kalu gaweannyo bagus biso diperpanjang. Kalu idak bagus, diberhentikan. Aku la nemen diperpanjang kontraknyo, asak nak abis kontrak kami disuruh buat lamaran lagi” (wawancara 4 April 2011)

(Pada waktu awal pembuatan perjanjian kerja, saya kerja dikontrak selama 1 tahun, terus katanya kalau pekerjaannya bagus bisa



diperpanjang lagi pekerjaannya. Kalau tidak bagus, akan dihentikan. Saya sudah sering memperpanjang kontrak, ketika kontrak kerja mau habis kami disuruh masukan lamaran lagi.)

Pernyataan dari informan DD (45) menggambarkan secara riil di koperasi PT. PUSRI Palembang. Tidak jelasnya status tenaga kerja resah akibat dari penerapan sistem kerja kontrak yang sangat merugikan, padahal pekerja kontrak merupakan bagian penting dalam tingkat produksi di koperasi PT. PUSRI Palembang, tentu saja ketika hak-hak pekerja kontrak diabaikan akan berdampak pada kinerja koperasi.

Gejala-gejala yang timbul dari implikasi dari penerapan sistem PKWT terhadap pekerja kontrak yang bersifat eksploitatif dan merugikan pekerja harus dapat dikurangi, bahkan bila perlu dihapuskan. Apabila hal ini dibiarkan maka jelas selain menghambat aktivitas dan produktivitas kerja organisasi itu sendiri. Hal serupa pun diungkapkan Manajer Koperasi Karyawan PT. PUSRI Palembang:

“.. konsentrasi dalam meminimalisir tindakan eksploitatif kepada pekerja kontrak menjadi program Koperasi. Dengan demikian, dalam beberapa tahun ke depan diharapkan implikasi dari PKWT akan dapat diminimalisir dari tindakan yang lebih merugikan pekerja kontrak, sehingga hak pekerja dapat terpenuhi sesuai dengan UU tenaga kerja No. 13 Tahun 2003..”

Berdasarkan hasil Rapat Anggota Tahunan tahun 2009 Koperasi Karyawan PT. Pusri yang mencatat jumlah tenaga kerja keseluruhan 502 orang dengan rincian karyawan Pusri (Manager) 1 orang, karyawan tetap 31 orang, tenaga kerja honorer 5 orang dan tenaga kerja kontrak mencapai 465 orang. Dengan jumlah tenaga kerja yang cukup banyak di dalam koperasi karyawan PT. Pusri yang juga menjadi anggota koperasi itu sendiri seharusnya sudah mampu memberikan kesamaan hak dan memperkecil tindakan marginalisasi terhadap

tenaga kerja kontrak. Anggota Koperasi Karyawan PT. PUSRI tidak hanya dari tenaga kerja kontrak saja, melainkan karyawan PT. PUSRI sendiri, juga menjadi bagian dari anggota koperasi PT. PUSRI. Pada hasil RAT tahun buku 2009 mencatat jumlah anggota per 31 Desember 2009 mencapai 2.019 orang.

Perkembangan produksi PT. Pupuk Sriwijaya (PUSRI) dari waktu ke waktu terus mengalami peningkatan sejalan dengan adanya permintaan pasar yang meningkat. Pemanfaatan tenaga kerja kontrak yang terus meningkat pun menjadi salah satu bagian penting hasil dari produktifitas PT. PUSRI itu sendiri khususnya pada Koperasi Karyawan PT. PUSRI Palembang. Namun dengan hasil produksi yang terus memuaskan tersebut tidak diiringi dengan pemenuhan kebutuhan kesemua anggota koperasi khususnya pada tenaga kerja kontrak yang menjadi tenaga kerja yang termarginalkan.

Dengan banyaknya yang menjadi anggota koperasi seharusnya efektifitas koperasi akan meningkat dan memperoleh hasil produksi yang terus meningkat sehingga akan semakin bertambah pula besar sisa hasil usaha yang kemudian kembali ke anggota koperasi itu sendiri, semestinya dengan hasil yang memuaskan tersebut sudah mampu memberikan kelayakan hak yang sama bagi semua tenaga kerja koperasi PT. PUSRI khususnya bagi tenaga kerja kontrak yang menjadi bagian penting proses produksi PT. PUSRI Palembang.

Masalah perlindungan tenaga kerja dalam pelaksanaannya masih jauh dari harapan, kondisi buruh sebagai kelompok yang rentan terhadap tindakan yang merugikan pekerja kontrak memerlukan perlindungan yang belum membaik. Penghentian hubungan kerja oleh berbagai perusahaan karena alasan efisiensi dan

belum terdapatnya kesepakatan yang dapat memberikan keseimbangan antara pemenuhan hak dan kewajiban yang dijalankan dan dirasakan masih tidak adil serta merupakan bagian dari upaya memarginalisasikan nasib tenaga kerja.

Kurangnya perhatian terhadap perlindungan tenaga kerja Indonesia masih turut mewarnai para pekerja kontrak. PT. Pupuk Sriwijaya (PUSRI) merupakan perusahaan negara yang bergerak dalam bidang industri pupuk, yang mana perusahaan ini memiliki tenaga kerja kontrak dalam melakukan penunjang produksi mereka sehari-hari sehingga resiko yang dihadapi juga sangatlah besar.

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka persoalan yang hendak dikaji dalam penelitian ini adalah bagaimana bentuk implikasi penerepan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terhadap tenaga kerja. Untuk memperjelas permasalahan penelitian, maka pertanyaan penelitian:

1. Bagaimana bentuk implikasi penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada koperasi di PT. PUSRI Palembang
2. Bagaimana respon tenaga kerja kontrak di PT. PUSRI Palembang terhadap implikasi penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada koperasi di PT. PUSRI Palembang

1.3. Tujuan dan Manfaat

Berpedoman pada rumusan masalah yang diajukan, penelitian ini bertujuan :

1.3.1 Tujuan Penelitian

- Mengetahui bentuk implikasi penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada koperasi di PT. PUSRI Palembang
- Mengetahui bagaimana respon tenaga kerja kontrak PT. PUSRI Palembang terhadap implikasi penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

I.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a) Menambah pengetahuan dan kemampuan mahasiswa dalam melakukan penelitian ilmiah.
- b) Menambah pengalaman mahasiswa dalam mengadakan penelitian
- c) Mengembangkan motivasi berpikir kritis bagi mahasiswa dalam menanggapi permasalahan-permasalahan sosial yang ada.
- d) Menambah referensi kajian teoritis khususnya dalam bidang sosiologi industri dan ketenagakerjaan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan positif bagi tenaga kerja, terutama tentang implikasi Penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sehingga dengan masalah ketenagakerjaan ini sebagai

bahan masukan atau dapat dipergunakan dalam mengambil kebijaksanaan yang lebih baik bagi pihak-pihak yang terkait.

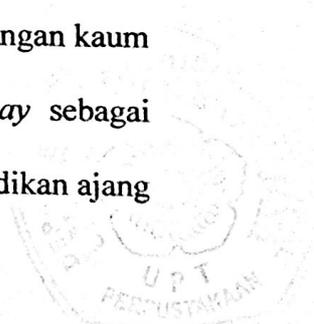
1.5 Tinjauan Pustaka

1.5.1 Implikasi Penerapan PKWT

Perkembangan mekanisasi dan otomatisasi industri, peningkatan pembangunan sarana moneter serta perubahan keseimbangan penduduk dari pedesaan ke perkotaan telah membawa perombakan struktural dalam cara dan sumber kehidupan yang berakibat membawa perubahan-perubahan sosial dan kemudian perubahan sosial dan kemudian mengakibatkan terjadinya pergeseran nilai-nilai sosial tersebut dapat pula mengakibatkan terjadinya kepincangan-kepincangan sosial di dalam tatanan kehidupan masyarakat yang mungkin bisa berwujud perasaan cemas, prasangka dan sikap masa bodoh yang nantinya akan menimbulkan suatu keadaan yang tidak stabil di dalam masyarakat.

Pembangunan dibidang kesejahteraan harus diarahkan kepada berkembangnya tingkat kesadaran tanggung jawab sosial, juga harus diupayakan untuk meningkatkan kemampuan golongan masyarakat tertentu sebagai subjek yang dapat menentukan masalah-masalah sosial yang dihadapi didalam kehidupan masyarakat.

Penerapan sistem kerja PKWT menimbulkan beberapa pertentangan yang cukup besar dari buruh, hal ini ditandai dengan beberapa aksi perjuangan buruh yang ditandai dengan diperingatinya *May Day* sebagai tonggak kemenangan kaum buruh dalam merebut 8 jam kerja. Pada hakikatnya momentum *May Day* sebagai hari buruh internasional tidak hanya sebagai peringatan tetapi juga dijadikan ajang



konsolidasi kekuatan buruh dan sarana perjuangan kaum buruh di Indonesia. Aksi-aksi diseperti bulan Mei di beberapa negara oleh serikat buruh atau aliansinya adalah alat untuk menyuarakan dan memperjuangkan kondisi kerja, kepastian kerja dan kesejahteraan kaum buruh. Kebijakan yang dilawan oleh kaum buruh di dunia saat ini adalah sama yakni melawan kebijakan kapitalisme internasional yang menerapkan sistem kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Dengan cara itu, kapitalis dengan semena-mena membayar upah murah dan dengan mudah melakukan pemutusan hubungan kerja kepada buruh. Pengusaha mendapatkan keuntungan yang berlipat-lipat karena hanya mengeluarkan biaya yang rendah. (Widodo, 2007)

Secara garis besar kondisi tenaga kerja kontrak merupakan korban undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan terlebih khusus permasalahan hubungan kerja, yaitu : Sistem kerja kontrak, karena dalam praktek keseharian menunjukkan bahwa sistem kerja kontrak terjadi pada semua jenis industri dengan waktu yang tidak tertentu juga. Artinya, aturan sudah tidak baik karena memberikan ruang untuk melakukan sistem kerja kontrak namun pada pelaksanaannya lebih buruk lagi dari undang-undang yang ada yang menyebabkan implikasi dari PKWT. Implikasi dari penerapan PKWT adalah:

- tidak adanya kepastian jaminan kerja bagi kaum buruh. Dengan sistem kerja kontrak pengusaha mendapatkan upah buruh yang murah dalam melakukan pekerjaan di perusahaannya
- tingkat kesejahteraan yang menurun dan tidak mampu menjawab kebutuhan sehari-hari. Ini dibuktikan oleh survey sosial ekonomi nasional pada tahun 2006 oleh BPS dimana pendapatan per kapita di daerah perkotaan menurun. Artinya, dengan penurunan tingkat pendapatan brimbas pada pemenuhan kebutuhan hidup.

- Melemahnya kekuatan serikat buruh. Berkurangnya anggota serikat buruh akibat di PHK dan buruh yang dikontrak tidak berani berserikat akibat ancaman PHK.
- Daya tawar buruh menjadi lemah. Hal ini disebabkan oleh perjanjian kerja yang individual dan lebih banyak hanya dalam bentuk lisan.

Munculnya praktek sistem kerja PKWT bukanlah jawaban atas krisis ekonomi yang terus melanda negeri ini, karena jawaban tersebut terbukti tidak bisa mengentaskan pelaku ekonomi dan rakyat terbebas krisis. Sistem kerja kontrak hanya membesarkan pemodal besar dan membenamkan pemodal kecil serta kaum buruh yang memiliki daya beli rendah akibat sistem ini.

1.5.2 Tenaga kerja Kontrak

Dalam pasal 1 angka 2 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pekerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang ataupun jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tersebut menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang No.14 Tahun 1969 tentang ketentuan pokok ketenagakerjaan yang memberikan pengertian tenaga kerja adalah “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang ataupun jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat “

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun diluar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Secara defintif "buruh" dapat diartikan orang yang bekerja di bawah perintah orang lain, dengan menerima upah karena dia melakukan pekerjaan di perusahaan. Sebagai pengganti istilah "buruh" kini

digunakan istilah "tenaga kerja". Penggantian ini dilakukan berdasarkan beberapa alasan.

Praktek kerja kontrak merupakan wujud dari kebijakan pasar kerja fleksibel yang dimintakan kepada pemerintah Indonesia oleh IMF (International Monetary Fund) , World Bank dan ILO (International Labour Organisation) sebagai syarat pemberian bantuan untuk menangani krisis ekonomi 1997. Sistem kerja fleksibel dengan praktek hubungan kerja kontrak diterapkan di hampir semua sub-sektor industri. Perusahaan perusahaan tersebut mempekerjakan tenaga kerja kontrak di semua bagian pekerjaan produksi dan nonproduksi, atau di pekerjaan utama dan pekerjaan pendukung. Pembagian tenaga kerja menurut UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan terdiri dari tenaga kerja tetap dan tenaga kerja kontrak.

Sedangkan menurut Wijanarti (2009), status karyawan dibedakan dalam beberapa bagian yaitu :

- a. Karyawan tetap yang diikat oleh perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.
Untuk calon karyawan tetap perusahaan dapat mensyaratkan adanya masa percobaan paling lama 3 bulan.
- b. Karyawan kontrak yang diikat oleh perjanjian kerja untuk waktu tertentu.
Untuk karyawan kontrak, ada sejumlah persyaratan yang perlu dipenuhi oleh perusahaan untuk mempekerjakan karyawan kontrak yaitu: menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu : Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling

lama 3 (tiga) tahun, Pekerjaan yang bersifat musiman, pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Perjanjian kerja untuk 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.

Tenaga kerja kontrak adalah praktek dalam dunia bisnis yang muncul sejak akhir 80an dan menjadi strategi utama bisnis dalam iklim kompetisi yang semakin ketat. Didefinisikan sebagai sebuah proses mengalihdayakan atau memindahkan atau memborongkan kegiatan usaha ke pihak ketiga, tujuan utama dan terutama melakukan outsourcing adalah untuk menghemat biaya produksi. Salah satu cara untuk menghemat biaya produksi adalah melalui efisiensi tenaga kerja.

1.5.3 Penelitian Yang Relevan

Telah banyak penelitian-penelitian yang menyangkut dengan penelitian yang berjudul implikasi penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Ni Nyoman Sukerti yang berjudul Dampak Pengupahan Kerja Kontrak Terhadap Tenaga Kerja Kontrak Wanita Pada Perusahaan Pemborong di Denpasar. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apa saja yang menjadi dampak sistem pengupahan kerja kontrak terhadap tenaga kerja wanita pada perusahaan pemborong. Dampak yang dimunculkan adalah diskriminasi dalam hal pengupahan, uang pesangon, cuti,

uang lembur, dan pembagian kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki tenaga kerja wanita. Dapat disimpulkan bahwa hak-hak tenaga kerja wanita di dalam sistem kerja kontrak memiliki hak atas upah, uang lembur, hak atas uang pesangon, cuti, dan hak atas perjanjian yang tidak sesuai dengan ketentuan. Jadi hak-hak diatas yang menjadi hak-hak tenaga kerja wanita pada sistem kerja kontrak.

Dalam penelitian lainya dapat dilihat dari penelitian yang berjudul Perlindungan Pekerja/Buruh dalam Perjanjian Kerja yang ditulis oleh R. Soedarmoko yang mengatakan bahwa perjanjian kerja merupakan awal dari lahirnya hubungan industrial antara pemilik modal dengan pekerja. Dimana perusahaan yang memakai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) untuk menekan biaya buruh demi meningkatkan keuntungan. Hanya saja dalam prakteknya banyak penerapan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tidak sesuai dengan ketentuan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga merugikan dan menghilangkan perlindungan terhadap pekerja/buruh. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang perlindungan pekerja/buruh dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sejak berlakunya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dari hasil penelitian tersebut disimpulkan, pelaksanaan perlindungan terhadap pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, jika dilakukan sesuai dengan aturan yang ada, sudah terdapat perlindungan yang memadai terhadap pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, hanya saja dalam pelaksanaannya masih terdapat berbagai halangan yang disebabkan oleh ketidakjelasan aturan tentang penerapan

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, sehingga terjadi penyimpangan terhadap penerapan pelaksanaan perlindungan terhadap pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Kendala-kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) terhadap pemberian perlindungan pekerja/buruh diantaranya adalah, kendala yang berkaitan dengan peraturan, selain itu juga kendala yang berkaitan dengan perjanjian kerja, dan terakhir adalah kendala pengawasan.

Penelitian lainnya yang berjudul Dampak kebijakan Upah Minimum Terhadap Tingkat Upah dan penerapan Tenaga Kerja di Daerah Perkotaan Indonesia oleh Smeru. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui dampak negatif dari upah minimum sangat dirasakan oleh kelompok yang mempunyai kerentanan tinggi terhadap perubahan dalam kondisi pasar tenaga kerja. Dapat ditarik kesimpulan dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa upah minimum telah menguntungkan sebagian pekerja tetapi merugikan sebagian lainnya. Para pekerja yang dapat mempertahankan pekerjaannya di pabrik-pabrik jelas mendapat keuntungan dari peningkatan upah minimum. Pekerja kerah putih jelas mendapat keuntungan dari penegakan kebijakan upah minimum. Namun, mereka yang kehilangan pekerjaan sebagai akibat meningkatnya upah minimum adalah mereka yang dirugikan oleh kebijakan upah minimum. Mereka ini khususnya terdiri dari para pekerja yang rentan terhadap perubahan kondisi pasar tenaga kerja, seperti pekerja perempuan, muda usia, dan mereka yang berpendidikan rendah.

Penelitian ini berbeda dari penelitian sebelumnya, fokus penelitian ini lebih banyak mengenai implikasi dari penerapan sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Sedangkan penelitian lainnya lebih memfokuskan kepada

Dampak Pengupahan Kerja Kontrak, pelaksanaan perlindungan terhadap pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Dampak kebijakan Upah Minimum. Penelitian ini lebih menitikberatkan pada persoalan bagaimana implikasi penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada pekerja kontrak. Penelitian ini akan melihat bagaimana bentuk implikasi penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terhadap tenaga kerja kontrak dan bagaimana respon tenaga kerja kontrak PT. PUSRI Palembang terhadap implikasi penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

1.6. Kerangka Pemikiran

Sejak berlakunya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Banyak perusahaan yang memakai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) untuk menekan biaya buruh demi meningkatkan keuntungan. Hanya saja dalam prakteknya banyak penerapan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tidak sesuai dengan ketentuan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan adanya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pemerintah bermaksud untuk memperbaiki ekonomi masyarakat dengan objek kebijakan yaitu tenaga kerja Indonesia.

Masalah-masalah ketidaksetaraan dan ketidakadilan yang muncul sebagai masalah-masalah sosial, budaya dan ekonomi yang berasumsi pada teori konflik sosial yang disebabkan oleh berbagai struktur dan kerangka kerja yang menyebabkan ketidaksetaraan dan ketidakadilan, termasuk kesenjangan ekonomi. Konflik dilatarbelakangi oleh perbedaan ciri-ciri yang dibawa individu dalam

suatu interaksi. Perbedaan-perbedaan tersebut diantaranya adalah menyangkut ciri fisik, kepandaian, pengetahuan, adat istiadat, keyakinan, dan lain sebagainya.

Menurut Karl Marx buruh sebagai kelompok yang termaginalkan timbul kerana adanya haknya yang terabaikan sedangkan kewajibannya sebagai tenaga kerja selalu dituntut. Berkaitan dengan asumsi konflik diatas, Marx mengajukan konsepsi mendasar tentang masyarakat kelas dan perjuangannya. Marx tidak mendefinisikan kelas secara panjang lebar tetapi ia menunjukkan bahwa dalam masyarakat, pada abad ke 19 di Eropa dimana dia hidup, terdiri dari kelas pemilik modal (borjuis) dan kelas pekerja miskin sebagai kelas proletar. Kedua kelas ini berada dalam suatu struktur sosial hirarkhis, dan borjuis melakukan eksploitasi terhadap proletar dalam sistem produksi kapitalis.

Konsep kelas sejak dulu selalu mengandung bahaya, terutama jika diterapkan pada kehidupan manusia dan kondisi sosialnya, konsep ini selalu mengandung gejala yang khas. Pada mulanya istilah kelas digunakan semata-mata untuk membedakan strata sosial seperti dikatakan Marx dan Engels kelas borjuis dan kelas proletar. Bersamaan dengan revolusi Industri, dimulailah sejarah konsep kelas dan kedudukan. Konflik diyakini merupakan suatu fakta utama dalam masyarakat, konflik merupakan suatu fakta dalam masyarakat industri modern. Konflik lebih banyak dipahami sebagai keadaan tidak berfungsinya komponen-komponen masyarakat sebagai keadaan sebagaimana mestinya atau gejala penyakit sebagai keadaan tidak berfungsinya komponen-komponen masyarakat yang terintegrasi secara tidak sempurna. Tetapi secara empiris konflik, konflik kelas diambil sebagai titik sentral dari masyarakat.

Konflik antara kaum kapitalis dan proletar adalah sentral dari masyarakat. Perbedaan hak antara kaum buruh tetap dan buruh kontrak menimbulkan konflik baru bagi buruh kontrak yang termarginalkan dengan perusahaan. Padahal kelompok marginal tidak bisa diabaikan keberadaannya, terutama tenaga kerja kontrak yang bekerja pada industri khususnya di sektor produksi.

Disamping mempunyai fungsi untuk meningkatkan produktivitas, pembagian kerja juga mempunyai fungsi integratif. Hal itu untuk pertama kalinya dikemukakan oleh Emile Durkheim. Pada pandangan pertama timbul kesan bahwa pembagian kerja bersifat memisahkan namun apabila disadari bahwa pembagian kerja membedakan aktivitas-aktivitas yang semula dikerjakan oleh seseorang kedalam berbagai unit pekerjaan yang saling mengisi maka ternyata bahwa pekerjaan yang dikerjakan oleh seseorang kelompok disempurnakan oleh orang lain atau kelompok lain. Dengan demikian maka pembagian kerja mestinya menjadi suatu integrasi sosial dan merupakan integrasi yang terkuat, oleh karena suatu integrasi fungsional tanpa harus membeda-bedakan hak dan latar belakang.

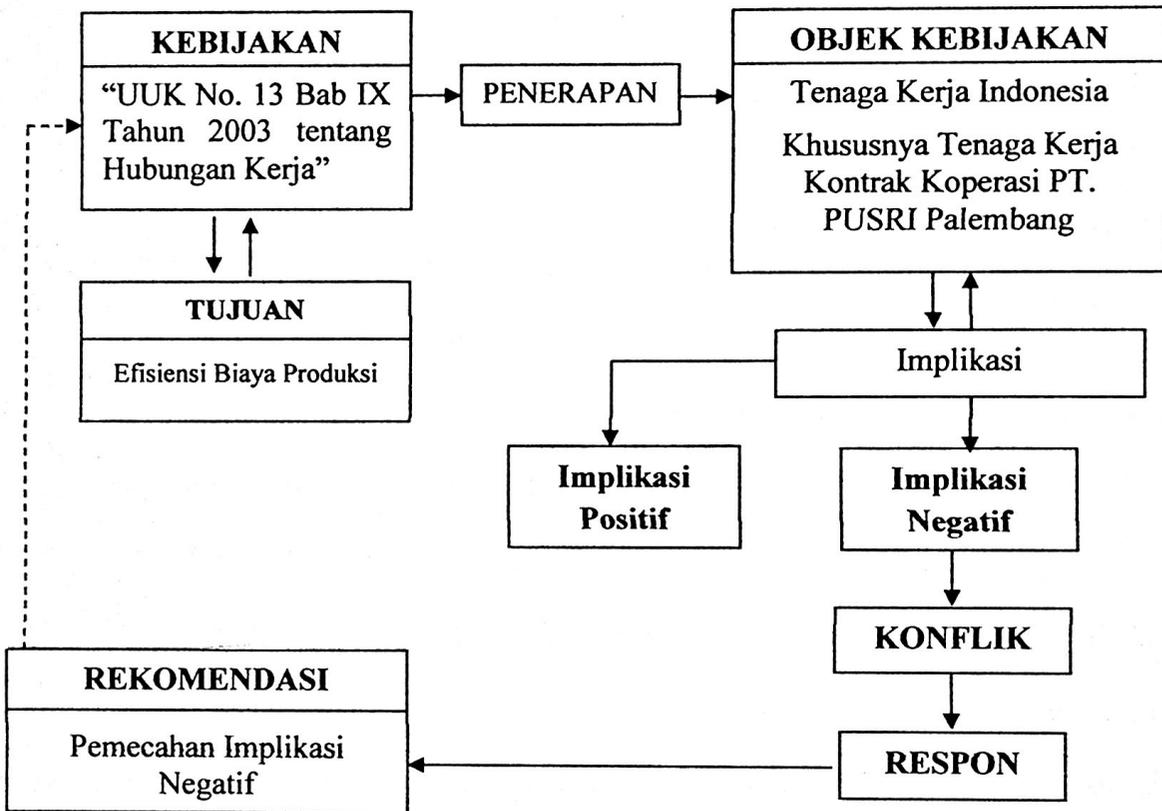
Dan menurut Karl Mannheim, Suatu kelas terintegrasi merupakan orang-orang yang bersatu karena adanya suatu kesadaran kelas. Kesadaran kelas merupakan suatu kesadaran mengenai kesempatan sosial yang sama, kepentingan yang sama, pengalaman yang sama, dan tujuan sosial yang sama. Kegiatan untuk mencapai tujuan yang sama didasarkan pada kepentingan ideal dan material. Kesadaran kelas merupakan sarana transformasi integrasi spiritual menjadi aktivitas bersama kelompok.

Permasalahan ini terlihat seperti perbudakan, Penekanan itu dapat berupa penindasan. yang dikemukakan oleh Karl Marx. Menurutnya sejarah manusia itu dipenuhi oleh perjuangan kelas antara kebebasan dan perbudakan. kelas yang terpolarisasi antara kelas yang bersifat salaing menindas. Hubungan antara kelas ini menurut Marx akan menciptakan antagonisme kelas yang melahirkan krisis revolusioner yaitu teori perjuangan kelas.

Upaya perlindungan kesamaan hak yang dilakukan selama ini terhadap pekerja kontrak dirasakan belumlah efektif sehingga karakter inilah yang sering menjadi respon oleh tenaga kerja. Bagi Skinner, respon muncul karena adanya penguatan. Ketika dia mengeluarkan respon tertentu pada kondisi tertentu, maka ketika ada penguatan atas hal itu, dia akan cenderung mengulangi respon tersebut hingga akhirnya dia berespon pada situasi yang lebih luas. Penguatan tersebut akan berlangsung stabil dan menghasilkan perilaku yang menetap.

Buruh di sektor industrial mengalami marginalisasi yang ditandai dengan tindakan membedakan hak-hak pekerja yang tidak mengacu pada peraturan yang ada. Akibatnya terjadi berbagai respon perlawanan untuk memperjuangkan hak melalui berbagai cara: unjuk rasa, mogok kerja, pengaduan ke Lembaga Bantuan Hukum (LBH) atau lembaga-lembaga bahkan peringatan 1 Mei menjadi saat yang selalu digunakan untuk mengangkat isu ini. Respon tenaga kerja kontrak yang beragam baik itu positif maupun negatif, bersifat pasif ataupun aktif dapat ditujukan kepada pihak perusahaan secara langsung maupun tidak langsung.

BAGAN 1.1
SKEMA KERANGKA PEMIKIRAN



1.7.1. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis memilih lokasi pada Koperasi Karyawan PT. Pupuk Sriwijaya (PUSRI) di Kota Palembang karena lokasi tersebut merupakan salah satu perusahaan milik negara yang bergerak dalam bidang industri pupuk, yang mana perusahaan ini memiliki tenaga kerja kontrak dalam proses produksi karena Palembang sebagai pusat perekonomian di wilayah Sumatera Selatan sehingga menjadi salah satu daerah tujuan urbanisasi dari desa ke kota.

1.7.2. Sifat dan Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dan merupakan studi deskriptif yang berguna untuk mengetahui bagaimana bentuk marginalisasi dan respon tenaga kerja kontrak di PT. PUSRI Palembang terhadap marginalisasi ditempat kerja.

1.7.3. Batasan Pengertian

- a. Implikasi adalah merupakan suatu pelanggaran, atau benturan sebuah akibat dari suatu perubahan dalam struktur masyarakat. Penerapan adalah suatu proses pelaksanaan atau perihal mempraktekan.
- b. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Tenaga kerja yang dimaksud adalah setiap orang yang bekerja dengan manerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Tenaga kerja ini pula yang menjadi objek dari sistem tenaga kerja kontrak yang menghasilkan dampak dalam berbagai segi kehidupan tenaga kerja yang telah ditetapkan oleh pengusaha.
- c. Tenaga kerja kontrak adalah sebuah proses mengalihdayakan atau memindahkan atau memborongkan kegiatan usaha ke pihak ketiga yang diikat oleh perjanjian kerja untuk waktu tertentu
- d. Sistem kerja kontrak dalah sistem perjanjian kerja antara pengusaha sebagai pemilik modal dengan tenaga kerja atau buruh yang memiliki jasa, dimana pihak pekerja mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak lain, pengusaha, untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan

menerima upah, yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.

- e. Konflik adalah adanya posisi atau pertentangan pendapat antara orang-orang, kelompok-kelompok atau organisasi-organisasi. (Winardi, 2007)

1.7.4. Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu yaitu pekerja kontrak koperasi PT. PUSRI Palembang yang diketahui berdasarkan informasi melalui teknik *purposive* dapat untuk dijadikan informan dalam penelitian ini.

1.7.5. Informan

Penentuan subjek penelitian dan informan pada penelitian kualitatif erat kaitannya dengan faktor-faktor kontekstual. Subjek dan informan dalam penelitian ini dimaksud adalah responden penelitian dan berfungsi untuk menjangkau sebanyak-banyaknya data dan informasi yang akan berguna bagi pembentukan konsep dan proporsisi sebagai temuan penelitian (Bungin, 2003:206). Informan ialah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian. Penentuan informan dalam penelitian ini digunakan dengan cara *purposive* dengan tujuan untuk mendapatkan informasi sesuai dengan permasalahan penelitian (Bungin, 2003: 53).

Adapun informan yang diambil dalam penelitian ini adalah tenaga kerja kontrak yakni dengan kriteria, tenaga kerja kontrak yang bermasa kerja minimal lima tahun ke atas, dengan alasan tenaga kerja kontrak tersebut telah mengetahui informasi – informasi tentang perusahaan tersebut, pekerja kontrak yang berusia

35 tahun keatas untuk mengetahui usia produktif dan usia yang tidak produktif, jenis kelamin laki-laki dan perempuan jika ada sehingga dapat melihat hak yang sama tanpa pembedaan jenis kelamin diantara pekerja kontrak. Informasi lainnya juga diperoleh dari pihak koperasi. Teknik ini memungkinkan informasi yang diperoleh cukup mendalam ditinjau dari keragaman informasi yang diberikan obyek penelitian.

1.7.6. Sumber Data

Jenis-jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini ada 2 macam yaitu data primer dan data sekunder :

- a. Data primer yaitu data utama yang dalam penelitian ini diperoleh melalui hasil wawancara secara mendalam mengenai latar belakang tenaga kerja kontrak, proses awal perekrutan, pemahaman terhadap bentuk-bentuk marginalisasi, respon tenaga kerja kontrak terhadap marginalisasi di koperasi PT. PUSRI Palembang. Sumber data didapat dari informan yaitu para pekerja kontrak pada koperasi PT. PUSRI Palembang.
- b. Data sekunder adalah data yang menunjang data primer yang berhubungan dengan penelitian tentang marginalisasi terhadap pekerja kontrak PT. PUSRI Palembang. Sumber data sekunder diperoleh dari bagian administrasi Koperasi Karyawan PT. PUSRI Palembang, studi pustaka yaitu mempelajari sumber-sumber terkait seperti buku pedoman, majalah, laporan penelitian sehingga dapat memberikan pemahaman berkaitan dengan fokus penelitian. dan internet dengan maksud data dan informasi diperoleh melalui situs-situs di internet yang relevan terhadap masalah penelitian.

1.8. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara Mendalam

Wawancara dilakukan dengan informan untuk menggali informasi kualitatif secara lengkap dan terperinci mengenai keterangan secara lisan dari seorang informan (Koentjaraningrat, 1990 :129). Sifat wawancara ini yaitu secara mendalam dengan instrumen penelitian berupa pedoman wawancara yang telah dipersiapkan. Hal ini akan memungkinkan pihak yang diwawancarai mendefinisikan dirinya sendiri dan lingkungannya dengan menggunakan istilah mereka sendiri mengenai masalah yang diteliti tidak sekedar menjawab pertanyaan. Maka dalam hal ini tujuan wawancara mendalam adalah untuk mendapatkan data primer yang berupa latar belakang tenaga kerja kontrak, proses awal perekrutan, pemahaman terhadap bentuk-bentuk marginalisasi, respon tenaga kerja kontrak terhadap marginalisasi di koperasi PT. PUSRI Palembang.

Dalam hal ini, data primer digunakan untuk memberikan gambaran dan memahami terhadap bentuk-bentuk marginalisasi, respon tenaga kerja kontrak terhadap marginalisasi di koperasi PT. PUSRI Palembang dalam melaksanakan hubungan kerja. Wawancara dilakukan dengan melakukan kontak langsung (*face to face*) dengan informan dalam situasi sebenarnya dan dalam situasi yang dibuat atau diciptakan. Untuk memudahkan kegiatan wawancara dan analisis data, peneliti akan menggunakan perekam suara dari Handphone (Perekam Suara). Dalam menggunakan alat tersebut, peneliti akan terlebih dahulu meminta izin dari informan.

2. Observasi Lapangan

Peneliti mengadakan pengamatan ke lokasi penelitian dan pencatatan terhadap gejala atau fenomena yang diselidiki yaitu situasi pekerja kontrak pada koperasi PT. PUSRI Palembang. Teknik ini dimaksudkan untuk melihat kenyataan dilapangan, sehingga teridentifikasi secara tepat. Menurut Nasution (2003:59), bahwa “data observasi yang berupa deskripsi yang faktual, cermat dan terrinci mengenai keadaan lapangan, kegiatan manusia dan situasi sosial, serta di mana kegiatan-kegiatan itu terjadi”.

3. Dokumentasi

Data diperoleh dengan mempelajari dokumen dari berbagai sumber tertulis seperti dokumen yang di dapat dari bagian administrasi Koperasi Karyawan PT. PUSRI Palembang.

1.9. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah teknik kualitatif. Analisis diskriminasi tenaga kerja kontrak dalam penelitian ini, yaitu dengan melihat perlakuan hubungan produksi tenaga kerja kontrak :

1. Tahap Reduksi Data

Pada tahap ini, peneliti memusatkan perhatian pada data lapangan yang telah terkumpul secara terperinci dan sistematis. Data-data tersebut berupa latar belakang tenaga kerja kontrak, proses awal perekrutan, pemahaman terhadap bentuk-bentuk marginalisasi, respon tenaga kerja kontrak terhadap marginalisasi di koperasi PT. PUSRI Palembang. Data-data tersebut diklasifikasikan menjadi 2, untuk selanjutnya dipilih dan disederhanakan, kemudian peneliti melakukan

abstraksi data kasar tersebut menjadi uraian singkat atau ringkasan dengan mereduksi data yang lebih relevan.

2. Tahap Penyajian Data

Pada tahap ini, peneliti melakukan penyajian informasi melalui bentuk cerita terlebih dahulu yang memungkinkan penarikan kesimpulan. Data-data tersebut berupa latar belakang tenaga kerja kontrak, proses awal perekrutan, pemahaman terhadap bentuk-bentuk marginalisasi, respon tenaga kerja kontrak terhadap marginalisasi di koperasi PT. PUSRI Palembang.

3. Tahap Kesimpulan (*Verifikasi*)

Langkah ketiga adalah penarikan kesimpulan (*verifikasi*). Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah bila ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

dengan pertumbuhan perkoperasian masa kini, maka Koperasi Karyawan PT. Pusri Palembang saat ini menetapkan unit yang berdasarkan simpan pinjam. Selain usaha simpan pinjam Koperasi Karyawan PT. Pusri juga melaksanakan usaha-usaha lainnya yaitu antara lain usaha air minum, *fotocopy*, *Service & Perbaikan AC (Air Conditioner)*, usaha sewa kendaraan, usaha toko (*mini market*), usaha pengadaan tenaga kerja, usaha lain-lain,

2.1.1 Lokasi Koperasi PT. Pupuk Sriwijaya (PUSRI) Palembang

Koperasi PT. Pupuk Sriwijaya (PUSRI) Palembang berada di jalan Melur No. 8 komplek PT Pusri Palembang.

2.1.2 Visi dan Misi Koperasi PT. Pupuk Sriwijaya (PUSRI) Palembang

Adapun Visi dan Misi dari Koperasi PT. Pupuk Sriwijaya (PUSRI) Palembang, yaitu :

2.1.2.1 Visi Koperasi PT. PUSRI Palembang

Koperasi PT. Pupuk Sriwijaya (PUSRI) Palembang memiliki visi yaitu menjadi koperasi terbaik dan terpercaya di tingkat Nasional.

2.1.2.2 Misi Koperasi PT. PUSRI Palembang

Adapun misi dari Koperasi PT. Pupuk Sriwijaya (PUSRI) Palembang ialah untuk meningkatkan kesejahteraan anggota dan melakukan kemitraan dengan pelaku usaha serta masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Anshari, Gusti Z. 2005. *Marginalisasi Masyarakat Miskin di Sekitar Hutan (Studi Kasus Hak Pemungutan Hasil Hutan 100 Ha di Kabupaten Sintang, Provinsi Kalimantan Barat)*.
- Asikin, Zainal. 1993. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.Indonesia.
- AK Muda, Ahmad. 2006. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Jakarta: Reality Publisher.
- Bungin, Burhan. 2003. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Depdiknas. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi 4*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Umum
- Douglas J.Goodman, George Ritzer. 2003. *Teori Sosiologi Modern*. Prenada Media.
- Dore, Ronald. 2003. "New Forms and Meaning of Work in an Increasingly Globalized World" A Paper. International Institute for Labour Studies, ILO Social Policy Lectures, Tokyo.
- Guza, Afril. 2006. UU No. 21 tahun Kebebasan berserikat. Jakarta: Asa Mandiri
- _____. 2006. *UU Ketenagakerjaan 2003 UU No.13 Tahun 2003*. Jakarta: Asa Mandiri
- Hakim, Abdul. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung : PT. Citra Aditya
- Hikmat, Harry. 2001. *Marginalisasi Komunitas Lokal Dalam Perspektif Kontingensi Strategi Pemberdayaan Masyarakat (Studi Kasus di Kota Bekasi)*. Bandung
- Kartasapoetra.1992. *Sosiologi Industri*.Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Kansil, Christine. 1997. *Pokok-Pokok Hukum JAMSOSTEK*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.

Koentjaraningrat. 1990. *Metode-metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.

Nasution. 2003. *Metodologi Penelitian & Penyusunan Skripsi*. Bandung: Bumi Aksara

Manulang, Sendjun, 2001. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Renika Cipta.

Ramli, Lanny, 1997. *JAMSOSTEK Indonesia*, Airlangga Universitas Press.

Sudjana, Eggi. 2000. *Bayarlah Upah Sebelum Keringatnya Mengering*. Yogyakarta. Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia.

Wijanarti. 2009. *Praktek Kerja Kontrak dan Outsourcing Buruh di Sektor Industri*. Bandung: Yayasan Akatiga

Winardi. 2007. *Manajemen Konflik*. Bandung. Mandar Maju

Sumber Lainnya:

(<http://auto.search.msn.com/respon.Asp?MT=sejarah+jamsostek&srch=3&=&utf.8/2007/03/14> diakses pada 21/03/11 14:00)

(<http://www.gerakan-buruh.blogspot.com/penguatan-gerakan.php.htm> diakses 21/03/11.14:00)

(<http://siap-bos.blogspot.com/2009/05/marginalisasi-kehidupan-nelayan.html> diakses pada 21/03/11 14:00)

([http://islandeaster.com/ media/ BAB%20II%20skripsiku.pdf](http://islandeaster.com/media/BAB%20II%20skripsiku.pdf) diakses pada 21/03/11 14:00)

Laporan Kinerja Tahun 2009 dan Rencana Kerja & Anggaran Tahun 2010

Surat Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. SE. 13/MEN/S/2005 Tentang Putusan Mahkamah Konstitusi Atas Hak Uji Materiil Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.