

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang masalah**

Pembangunan Nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia Seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam kehidupan sekarang ini setiap manusia mempunyai kebutuhan yang tidak sedikit. Maka dari itu untuk memenuhi segala kebutuhan tersebut, setiap manusia di tuntut untuk bekerja.

Bekerja dalam arti membuka peluang usaha sendiri maupun bekerja pada manusia lain. Membuka peluang usaha sendiri berarti menciptakan lapangan kerja untuk diri sendiri maupun untuk orang lain. Pekerjaan yang diusahakan sendiri maksudnya bekerja dengan tanggung jawab dan modal sendiri baik itu dibidang jasa atau memproduksi suatu produk. Sedangkan, bekerja pada manusia lain berarti, kita berstatus sebagai seorang karyawan/pekerja yang dipekerjakan oleh orang lain.

Permasalahan mengenai pembangunan dan perkembangan ekonomi indonesia juga tidak terlepas dari unsur yang sangat berpengaruh di dalamnya, yaitu faktor Ketenagakerjaan. Pada kenyataannya, faktor ketenagakerjaan pada masa pembangunan Ketenagakerjaan merupakan faktor yang sangat penting di dalam menunjang pembangunan nadional di Indonesia (Wijaya & Hernawan, 2013:1). Seiring dengan perkembangan zaman yang sangat pesat, arus global telah

mempengaruhi kehidupan bangsa Indonesia terutama di bidang ketenagakerjaan dan hukum. Dengan berjalannya waktu, industri-industri mulai banyak bermunculan yang dengan sendirinya memerlukan tenaga kerja untuk menunjang keberhasilan industri-industri tersebut. Tenaga kerja di rekrut oleh perusahaan-perusahaan yang memang membutuhkan seorang tenaga ahli di bidangnya dengan tujuan untuk terciptanya kelancaran dan keberhasilan di dalam perusahaan tersebut.

Dalam praktek perburuhan (Ketenagakerjaan) secara universal, sebelum terbentuk, disahkan dan diperlakukan hukum perburuhan ( Ketenagakerjaan) di Negara-negara yang mendapat perlindungan dari PBB untuk ditegakkan secara tegas, terjadi banyak pelanggaran hak-hak dasar manusia. Karena setiap manusia itu lahir merdeka dan ditakdirkan hidup merdeka yang harus mendapat jaminan dan perlindungan hukum dari negara, terutama hak atas hidup, bebas dari perbudakan dan perhambaan, hak untuk bekerja, hak atas upah yang sama untuk pekerjaan yang sama, hak untuk bergabung ke dalam serikat-serikat buruh dan hak atas standar hidup yang pantas (Abdussalam, 2008). Dengan adanya hak-hak yang melekat pada manusia sudah seharusnya setiap manusia mendapatkan pekerjaan yang layak sesuai dengan keahlian yang dimiliki.

Sejak Negara ini didirikan, bangsa Indonesia telah menyadari bahwa pekerjaan merupakan kebutuhan asasi warga Negara sebagaimana diamankan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Dalam amandemen UUD 1945 tentang ketenagakerjaan juga

disebutkan dalam pasal 28d ayat (2) UUD 1945. Hal tersebut berimplikasi pada kewajiban Negara agar dapat memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Oleh karena itu, perlu perencanaan matang dibidang ketenagakerjaan untuk mewujudkan kewajiban Negara tersebut. Dari pasal tersebut dapat diartikan bahwa setiap warga negara Indonesia yang mampu bekerja dan mau untuk bekerja berhak mendapatkan pekerjaan. Dengan adanya pekerjaan tersebut diharapkan setiap manusia dapat hidup yang layak sebagai warga Negara Indonesia (Sutedi, 2009:1).

Landasan Konstitusi yang mengatur tentang ketenagakerjaan disebutkan pada pembukaan dan batang tubuh Undang-Undang Dasar 1945. Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, suasana batiniah serta cita-cita hukum dari undang-undang Dasar 1945, yang tidak lain bersumber dan berjiwa oleh falsafah pancasila. Suasana batiniah dan cita-cita hukum tersebut selanjutnya dijemakan di dalam batang tubuh Undang-Undang Dasar 1945 (Djumadi, 2008:1).

Dalam kepustakaan hukum yang ada selama ini hukum ketenagakerjaan sering disebutkan dengan istilah hukum perburuhan. Hukum perburuhan merupakan sebagai himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah (Husni, 2010:33)

Dalam pembangunan nasional, Ketenagakerjaan tentunya merupakan salah satu aset yang dapat menopang keberhasilan pembangunan di Indonesia. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja merupakan peranan dalam kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Upaya

dalam menciptakan hubungan industri yang sesuai dengan ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan dapat dilihat bahwa terdapat beberapa komponen sebagai penunjang keberhasilan dari hubungan industri yang baik. Beberapa komponen tersebut seperti Pekerja/buruh, pengusaha dan pemerintah, ketiga komponen ini mempunyai kedudukan masing-masing yang berkemungkinan.

Dalam hubungan antara pekerja/buruh dan pihak pengusaha, pada dasarnya adalah hubungan yang saling berkaitan setelah adanya perjanjian kerja. Munculnya perjanjian kerja karena adanya kesepakatan kedua belah pihak yang saling mengikat. Perjanjian kerja tersebut dapat dilaksanakan secara lisan dan tulisan sebagaimana yang dijelaskan pada Pasal 51 ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003.

Dalam hal kebijaksanaan ketenagakerjaan dalam program pembangunan selalu diusahakan pada terciptanya kesempatan kerja sebanyak mungkin diberbagai bidang usaha yang diimbangi dengan peningkatan mutu dan peningkatan perlindungan terhadap tenaga kerja (A. A. Riki, Kurnia, & Susasnti, 2014). Hal ini berlaku untuk semua bidang kerja dan bersifat menyeluruh pada semua sektor. Dalam proses pembangunan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selamanya, sebelum sesudah masa kerja tetapi juga dengan keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat. Untuk itu diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, Indonesia, upaya

perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan Hubungan Industrial.

Dalam konteks industri, proses produksi yang makin maju dan berkembang tentunya perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang terampil maupun kurang terampil, bahkan tidak memiliki keahlian sama sekali. Proses ini tidak bisa dihindarkan semakin banyaknya penggunaan tenaga kerja mengakibatkan timbulnya perselisihan sehingga kadang-kadang hubungan kerja kurang harmonis. Namun, masih banyak perusahaan yang membuka peluang untuk menerima karyawan yang tidak memiliki pengalaman kerja dibidang tertentu dengan merekrut karyawan tersebut dan melatih terlebih dahulu agar karyawan tersebut terlatih untuk menjadi tenaga kerja yang memiliki keahlian yang sesuai dengan bidangnya (Soedarjadi, 2008:2).

Di Indonesia pemerintah telah menetapkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dengan adanya Undang-undang tentang ketenagakerjaan telah mempunyai makna penting menuju arah secara spesifik pembangunan industri dan dunia usaha pada umumnya .Dalam hal menciptakan pembangunan nasional yang sesuai dengan Pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia yang menyatakan bahwa “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, Setiap warga Negara Indonesia sudah seharusnya mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan kemampuan setiap individunya. Karena, tenaga kerja mempunyai kedudukan yang sangat penting khususnya dalam proses produksi barang dan jasa.

Kehadiran Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jelas memiliki makna penting bagi arah kemajuan secara komprehensif pembangunan di sektor tenaga kerja di Indonesia disatu sisi, juga perkembangan industri dan dunia usaha pada umumnya. Muaranya tidak lain agar terjadi kepositifan sinergis yang bernilai produktif antara tenaga kerja dan pengusaha atau pelaku dunia usaha.

Buruh atau pekerja dalam melakukan pekerjaan, terlebih dahulu membicarakan mengenai apa yang harus dilakukan dengan apa yang tidak boleh dilakukan, serta membicarakan mengenai hak-hak dari buruh yang harus dipenuhi oleh pengusaha melalui perundingan bersama atau melalui perjanjian kerja bersama yang dibuat antara organisasi buruh dengan pengusaha/organisasi pengusaha. Pada awalnya perjanjian kerja merupakan perjanjian yang dilakukan oleh seorang calon pekerja/buruh dengan pengusaha dalam ketentuan yang mereka sepakati bersama. Isi dari perjanjian tersebut antara lain “mengenai kapan pekerja mulai melaksanakan pekerjaan dan apa yang akan dikerjakan, kemudian besarnya upah yang akan diterima serta syarat-syarat kerja lain yang disepakati bersama” (Situmorang, 2013:115).

Pasal 59 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah mengatur mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Tertuang dalam pasal tersebut mengenai syarat-syarat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Pemerintah pusat telah memberikan tugas untuk masing-masing daerah menjalankan pemerintahan secara otonomi sehingga pengawasan mengenai hubungan antara perusahaan dan pekerja diawasi oleh pemerintah daerah yang dilaksanakan oleh

Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi yang merupakan dinas yang diberikan kewenangan untuk mengurus hal-hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan di masing-masing daerah, salah satunya di Kota Batam. Namun, sayangnya pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan masih kurang optimal. Masih banyak dijumpai kasus-kasus perusahaan yang tidak mengikuti aturan yang ditetapkan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan yang sebagai mana mestinya. Dalam hal membuat suatu perjanjian kerja, yang disepakati oleh pihak perusahaan dan pihak pekerja yang tidak sesuai dengan peraturan yang terdapat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan (Yashinta, Hilmy, & Dheviana, 2014:4).

Atas dasar cita cita yang mulia tersebut, maka perlindungan yang diberikan bagi tenaga kerja sudah seharusnya diterima oleh semua tenaga kerja tanpa membedakan statusnya, baik itu berstatus sebagai tenaga kerja tetap (system perjanjian kerja waktu tidak tertentu-PKWTT) ataupun tenaga kerja dengan status kontrak/perjanjian kerja waktu tertentu-PKWT/Outsourcing.

Perjanjian kerja menurut Prof. Imam Supomo,S.H adalah suatu perjanjian, dimana pihak satu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lain (majikan) yang mengikat dirinya untuk memperkerjakan buruh itu dengan membayar upah.

Dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 14 mendefinisikan perjanjian kerja sebagai perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang mempunyai syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Dari kutipan tersebut, jelas tiga hal pokok yang wajib ada dalam perjanjian kerja, yaitu syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para

pihak. Dalam sebuah perjanjian, para pihak yang bersepakat dalam sebuah perjanjian akan saling menyetujui hak dan kewajibannya masing-masing. Sepakat artinya consensus murni. Apa yang menjadi hak pihak yang satu akan menjadi kewajiban pihak yang lain, demikian juga sebaliknya. Dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), Sebuah persetujuan dinyatakan sah jika memenuhi empat syarat, sebagai berikut:

1. Kesepakatan mereka yang mengikat dirinya
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
3. Suatu pokok persoalan tertentu
4. Suatu sebab yang tidak terlarang

Tersedianya Lapangan kerja yang luas dapat membuka peluang untuk masyarakat mendapatkan pekerjaan. Namun, pada masa sekarang efektifitas perindustrian semakin menurun, khususnya di kota Batam. Banyaknya perusahaan-perusahaan yang mulai mengurangi jumlah karyawan-karyawannya dengan alasan meminimaliskan pengeluaran, karena produksi yang mulai menurun sehingga berdampak pada pengurangan jumlah karyawan. Pengurangan Jumlah Karyawan ada yang melalui proses karena berakhirnya masa perjanjian kerja, dan ada juga yang melalui proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Pada Proses berakhirnya masa perjanjian kerja atau disebut juga berakhirnya masa kontrak, berdasarkan pasal 56 ayat (2) bahwa “perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas :

- a. Jangka waktu; atau
- b. selesainya suatu pekerjaan tertentu”.

Penjabaran dari pasal tersebut menyatakan bahwa dalam perjanjian kerja di atur ketentuan lamanya masa kerja atau jangka waktu melakukan kewajiban selama masa kerja.

Berdasarkan ketentuan dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di definisikan aturan-aturan mengenai pelaksanaan dari perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang sebagai mana mestinya. Adanya ketentuan jangka waktu dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), namun pada masa sekarang masih dijumpai perusahaan-perusahaan yang melakukan perjanjian hubungan kerja dengan proses kontrak yang secara terus-menerus. Sedangkan aturan mengenai lamanya waktu kontrak sudah tertera di aturan-aturan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Sedangkan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu perusahaan hanya boleh memperkerjakan karyawan kontrak berdasarkan pada empat jenis dan sifat pekerjaan saja yaitu,

- a). Pekerjaan yang selesai sekali atau sementara sifatnya,
- b). Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya paling lama tiga tahun,
- c). kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih percobaan atau penajakan sebagai mana yang Pasal 59 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Dalam sebuah perjanjian kerja, harus jelas pekerjaan apa yang akan dilakukan. Atas pekerjaan tersebut, seorang pekerja mendapatkan upah dari pemberi kerja. adapun, pekerjaan yang diperjanjian wajib didasarkan atas UU Ketenagakerjaan. Bahkan dalam pasal 4 peraturan pemerintah No

8 tahun 1981 (PP No.8 tahun 1981) tentang perlindungan upah, dinyatakan bahwa “upah tidak dibayar jika buruh tidak melakukan pekerjaan.” Dalam hal ini

ada beberapa pengecualian, seperti dalam keadaan cuti ibadah, hamil dan melahirkan, atau sakit. Untuk pengecualian tersebut biasanya setiap perusahaan menerapkan syarat-syarat yang berlaku seperti, untuk sakit harus mencantumkan surat medical check up dari dokter, sebagai penunjang bahwa karyawan tersebut memang tidak dapat hadir pada saat itu (Yustisia, 2016).

Didalam Pasal 59 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu . Ketentuan-ketentuan yang tercantum didalam pasal tersebut merupakan hal yang wajib diterapkan pada suatu perusahaan dalam melaksanakan suatu perjanjian kerja antara pihak perusahaan dan pihak pekerja. Namun banyak hambatan yang sering terjadi didalam penegakkan hukum ketenagakerjaan khususnya mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang tidak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan latar belakang yang penulis uraikan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai penerapan dari perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang tidak sesuai dengan ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, dengan judul “ Analisis Yuridis Penerapan Pasal 59 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Perusahaan yang tidak Mengikuti aturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)”.

## **1.2 Identifikasi masalah**

Permasalahan yang muncul dalam penelitian ini berkenaan dengan Pasal 59 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terhadap perjanjian

kerja untuk waktu tertentu terhadap perusahaan yang tidak mengikuti peraturan Perundang-Undangan.

### **1.3 Pembatasan masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, batasan masalahnya sebagai berikut:

1. Pelaksanaan Penerapan Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan terhadap Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan
2. Akibat hukum terhadap Perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan hal-hal yang telah terurai di atas, maka penulis akan merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Penerapan Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana akibat hukum terhadap Perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini menjadi lebih fokus, maka perlu dikemukakan tentang tujuan penelitian. Berdasarkan Perumusan masalah yang ada maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk Mengetahui penerapan pelaksanaan perlindungan bagi pekerja/buruh dalam perjanjian kerja waktu tertentu menurut Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagkerjaan.
2. Untuk Mengetahui akibat hukum terhadap perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak sesuai dengan Undang-undang Ketenagakerjaan.

### **1.6 Manfaat penelitian**

Semua bentuk penelitian pasti mendatangkan sebuah manfaat. Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk peneliti sendiri ataupun untuk masyarakat, adapun manfaatnya sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Menambah ilmu pengetahuan bagi peneliti selanjutnya terutama yang telah diperoleh oleh penulis selama mengikuti perkuliahan, khususnya yang berhubungan dengan jurusan Ilmu Hukum.
  - b. Dapat menambah wawasan pengetahuan dibidang ilmu hukum, khususnya mengenai hukum ketenagakerjaan.
2. Manfaat Praktis
  - a. Bagi penulis, yaitu sebagai sarana untuk menambah wawasan dan pengetahuan berfikir mengenai penerapan Pasal 59 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berkaitan dengan penerapan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) serta salahs atu syarat mendapatkan kelulusan untuk program strata satu Podi ilmu hukum di Universitas Putera Batam.

- b. Bagi pelaku usaha, yaitu dapat memberikan informasi keilmuan dalam bidang hukum khususnya dalam pelaksanaan penerapan dari ketentuan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang sesuai dengan Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan.
- c. Bagi pemerintah, yaitu sebagai masukan untuk bersikap aktif dalam memperdulikan permasalahan ketenagakerjaan didunia industri yang semakin lama semakin pesat
- d. Bagi Masyarakat, yaitu sebagai media informasi dalam menambah pengetahuan dan wawasan yang berkenaan dibidang ketenagakerjaan.