

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bekerja ialah suatu proses kegiatan yang melibatkan mental dan fisik yang di lakukan seseorang untuk mencapai tujuan yang baik, yakni mendapatkan imbalan berupa uang atau barang guna memenuhi kebutuhan hidup. Kebutuhan manusia dapat terpenuhi ketika seseorang bekerja, baik bekerja dengan usaha dan modal sendiri (wirasuasta) ataupun bekerja dengan orang lain (pekerja/buruh).

Di era milenial sekarang ini perusahaan berlomba-lomba menciptakan prodak-prodak baru yang mempermudah hidup manusia, akan tetapi di sisi lain perusaha-perusahaan tersebut bersaing ketat untuk menjadi perusahaan yang terbaik dan berkualitas tinggi untuk menciptakan prodak atau barang yang bagus dan berkualitas agar di sukai para konsumen, maka dari itu persaingan antar perusahaan semakin hari semakin ketat, disamping itu juga perusahaan harus meningkatkan kulitas dan pelayananya agar para konsumen merasa puas akan prodak dan pelayananya.

Sementara itu, di indonesia sendiri masih banyak faktor yang harus segera di benahi, sala satunya adalah faktor ekonomi karena sebagian penduduknya masih berkecumpung di dunia perindustrian, sehingga memerlukan peran pemerintah untuk menciptakan lapangan pekerjaan bagi masyrakat, guna meningkatkan perekonomian dan meminimalisir angka pengangguran yang setiap tahunya semakin bertambah.

Dalam pancasila butir ke-5 yang berbunyi keadilan sosial bagi seluruh rakyat indonesia. Artinya pemerintah harus bersikap adil kepada pengusaha maupun pekerja dalam konteks ketenagakerjaan. Selanjutnya dalam pasal 28D ayat (1) Undang Undang Dasar 1945 menyatakan bahwa Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum dan pada pasal 28D ayat (2) Undang Undang Dasar 1945 menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.¹

Dalam dunia industri fenomena mesin-mesin canggih yang di ciptakan oleh negara-negara maju yang awalnya dibuat untuk membantu pekerja agar pekerjaan lebih cepat dalam memenuhi target perusahaan dengan relatif waktu yang singkat sekarang malah menjadi polemik di kalangan pekerja, karena perusahaan tidak harus mempunyai ratusan ataupun ribuan pekerja untuk mencapai target yang diinginkan perusahaan, karena berkat mesin-mesin canggih pekerjaan menjadi lebih otomatis dan bisa menekan biaya operasional yang harus di keluarkan perusahaan untuk membayar pekerja setiap bulannya, sehingga akan timbul masalah baru seperti pemutusan kontrak bagi pekerja kontrak (PKWT) dan bahkan pemutusan hubungan kerja (PHK) bagi pekerja tetap (PKWTT)

perubahan situasi ini juga telah membawa dampak buruk terhadap kehidupan pekerja secara sosial maupun kebijakan-kebijakan yang di tetapkan oleh perusahaan. Maka untuk menjaga keseimbangan dalam hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan, pemerintah telah membuat suatu peraturan

¹ UUD 1945 Pasal 28D ayat (1) dan (2).

perundang-undang yang bertujuan untuk melindungi pihak yang lemah yakni di buatlah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur segala aspek mengenai ketenagakerjaan, termasuk juga hubungan pekerja/buruh dan pemberi kerja/pengusaha.

Keterkaitan antara kedua belah pihak tersebut di mulai dengan adanya hubungan terja. hubungan kerja dalam pasal 1 ayat 15 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah hubungan hukum antara pekerja/buruh dan perusahaan berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.² Dengan adanya perjanjian kerja maka lahirlah perikatan. dengan katalain, perikatan yang lahir karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja.

Pada pengertian lain, hubungan antara pengusaha dan pekerja disebut juga dengan relasi antara buruh dan majikan.³ Istilah tersebut di maksudkan untuk lebih menitik beratkan terhadap hal yang berkaitan dengan hubungan kerja yang di bangun kedua belah pihak, sekaligus berkenaan dengan hak dan kewajiban keduanya. Dalam KUHPerdara pada buku II Pasal 1313 yang berbunyi perjanjian ialah suatu perbutan hukum yang mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lainnya atau lebih. Di sisi lain ada juga yang mengatakan bahawa perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji untuk melakukan sesuatu hal.⁴ Dari uraian tersebut maka dapat diterangkan bahwa perjanjian adalah sebuah kesepakatan antara dua orang atau lebih.

² UU no 13 Tahun 2003. Pasal 1 angka (15)

³ Anne Friday Safaria, Dedy Suhandi, Selly Rianawati, *Hubungan perburuhan di sektor informal; Permasalahan dan Prospek*, AKATIGA, Bandung, 2003, hal.10

⁴ Pasal 1313 KUHPerdara

Dalam pasal 56 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdapat 2 macam perjanjian kerja , yaitu;

1. PKWTT (perjanjian kerja waktu tidak tertentu)

a. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (TETAP) dapat mengisaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 bulan dan selama masa percobaan PKWTT tidak boleh digaji di bawah upah minimum yang di tetapkan pemerintah. pasal 60 Undang-Undang Ketenagakerjaan dan

b. pasal 63 Undang Undang Ketenagakerjaan Perusahaan berwajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan.⁵

2. PKWT (perjanjian kerja waktu tertentu)

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan/pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.

Selain Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan PKWT juga di tegaskan kembali di keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi republik indonesia (KEPMEN) Nomor 100 Tahun 2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu.⁶

⁵ Pasal 56,60,63 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

⁶ Kepmen Nomor 100 tahun 2004 tentang perjanjian waktu tertentu

Pada prakteknya dilapangan selain penetapan perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak sesuai dengan ketentuan yang telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sistem perjanjian kerja waktu tertentu yang dilakukan juga sangat merugikan pekerja, sebagai contoh banyak perusahaan yang melakukan pelanggaran-pelanggaran dengan mempekerjakan pekerja kontrak untuk mengerjakan pekerjaan yang bersifat tetap atau permanen yang harusnya di kerjakan oleh pekerja tetap. Salah satu perusahaan yang menggunakan sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah PT Indorama Polyester Industries indonesia yang beralamat dijalan surya lestari kav.1-61A, Kawasan Industri Surya Cipta-Ciampel Karawang Jawa Barat. yang mana dalam perusahaan tersebut telah mempekerjakan pekerja kontrak (PKWT) di bagian produksi/inti yang mana pekerjaan tersebut bersifat tetap.

Penulis juga menyertakan penelitian terdahulu dengan tujuan untuk menjaga keaslian dan menghindari duplikasi. Biasanya penelitian terdahulu yang digunakan adalah penelitian yang terkait langsung dengan penelitian yang sedang dilakukan yakni tentang hukum ketenagakerjaan.

1. **HARDIKA SHOLEH HAFIO.** *Tinjauan yuridis terhadap pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di PT Bintang Asahi Tekstil Industri*, skripsi, UNIVERSITAS ISLAM NEGRI SUNAN KALIJAGA, YOGYAKARTA, 2016.

Dalam skripsi ini penulis menjaskan permasalahan di PT Bintang Asahi Tekstil Industrial yakni perusahaan tidak mengangkat pekerja/buruh yang

sudah bekerja lebih dari tiga tahun sebagai pekerja tetap hal ini jelas melanggar Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan Kesimpulannya

- 1) PT Bintang Asahi Tekstil Industrial masih menggunakan sistem perjanjian kerja waktu tertentu
- 2) Masih terdapat pekerja yang sudah bekerja lebih dari 3 (tiga) tahun masih berstatus pkwt/kontrak
- 3) Dalam penggunaan perjanjian kerja waktu tertentu yang dilakukan antara pekerja dengan PT Bintang Asahi Tekstil Industrial telah melanggar undang-undang ketenagakerjaan karena melebihi batas waktu yaitu 3 (tiga) tahun pekerja di kontrak, menurut undang-undang ketenagakerjaan perjanjian kerja waktu tertentu batal demi hukum. Sehingga pekerja tersebut dianggap sebagai pekerja tetap.

2. **RIZKA AMALIAH M**, *Praktek Perjanjian kerja waktu di PT. Cahaya Indah Madya Pratama (kajian Undang-Undang Ketenagakerjaan dan hukum islam)*. skripsi, UNIVERSITAS ISLAM NEGRI MAULANA MALIK IBRAHIM, Malang, 2016. Dalam skripsi ini penulis menjelaskan penelitiannya di PT. Cahaya Indah Madya Pratama yaitu perusahaan yang bergerak dibidang kontruksi. Dalam sistem kerja di PT. Cahaya Indah Madya Pratama tidak adanya perbedaan dalam pekerja kontrak dan pekerja tetap.

Kesimpulan:

- 1) Praktek perjanjian kerja waktu tertentu di PT Cahaya Indah Madya Pratama ialah tidak menerapkan peraturan yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- 2) Dalam pandangan hukum islam yang dibuat PT Cahaya Indah Madya Industrial perjanjian tertulis maupun lisan boleh ditetapkan karena islam tidak memandang isi perjanjian itu sendiri,apakah perjanjian secara tertulis maupun lisan.Tetapi lebih mengutamakan akad dalam perjanjian itu sendiri asal tidak adanya unsur paksaan dan harus sesuai dengan kemampuan, kedua belah pihak ridho dan sepakat.

Berdasarkan fenomena di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **ANALISIS YURIDIS TERHADAP PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI PT INDORAMA POLYESTER INDUSTRIES INDONESIA DITINJAU BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN(Studi Putusan Perselisihan Hubungan Industrial Nomor:86/G/2013/PHI/PN.BDG)**

B. Identifikasi masalah

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dikemukakan didalam latar belakang diatas maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana status pekerja kontrak yang dipekerjakan di bagian produksi/inti berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ?
2. Bagaimana pertimbangan hakim dalam memutuskan perkara di PT Indorama Polyester Industries Indonesia ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini ialah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana status pekerja kontrak yang dipekerjakan di bagian produksi/inti pekerjaan.
2. Untuk mengetahui bagaimana pertimbangan hakim dalam memutuskan perkara di PT Indorama Polyester Industries Indonesia

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat di ambil dari penelitian ini ialah:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Di harapkan hasil penelitian ini bisa berguna bagi perkembangan ilmu hukum khususnya hukum ketenagakerjaan
 - b. Diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran untuk di jadikan arah penelitian yang lebih lanjut pada masa yang akan datang.
2. Manfaat praktis
 - a. Bagi pekerja/buruh
Dapat memberikan pengetahuan dan wawasan akan hukum ketenagakerjaan
 - b. Bagi pengusaha
Penelitian ini dapat memberikan pemahaman tentang hak dan kewajiban pengusaha dalam mempekerjakan pekerja/buruh sebagaimana telah yang telah tercantum Undang-Undang.
 - c. Bagi Pemerintah

Penelitian ini dapat memberikan informasi bagi pemerintah untuk lebih bersikap aktif dalam merespon permasalahan ketenagakerjaan yang terjadi di Indonesia

d. Bagi masyarakat

Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan pada masyarakat untuk berpikir dan bertindak mana yang boleh di lakukan dan mana yang tidak boleh di lakukan atau melanggar undang-uundang.

E. Kerangka Pemikiran

Indonesia ialah negara hukum. Pasal 1 ayat 3 Undang-Undang Dasar 1945 isi pasal tersebut menurut penafsirannya adalah semua tindakan atau peristiwa dapat dihukum, jika ada aturan hukum yang mengaturnya terlebih dahulu. Hal tersebut tercantum dalam asas legalitas yang berbunyi *Nullum delictum noella poena sine praevia lege poenali* sehingga dapat diambil kesimpulan semua tindakan yang dapat merugikan orang lain harus di hukum. Karena di mata hukum manusia mempunyai kedudukan yang sama (*Equality before the law*).

Di indonesia ada namanya hak asasi manusia adalah suatu hak yang di miliki setiap orang tanpa terkecuali dan tujuan dari hak asasi tersebut ialah melindungi semua hak asasi manusia dan sekaligus kemerdekaanya atau kebebasan persoranganya yang diakui, dihormati dan di junjung tinggi. dan

perlindungan terhadap hak asasi manusia menjadi tempat utama dan dapat dikatakan sebagai tujuan dari negara hukum.⁷

Dalam Undang-Undang Dasar 1945 hak asasi manusia dan hak warga negara dijamin bagi setiap warga negara Indonesia. Hal itu dapat dilihat dari perumusannya yang menggunakan frasa (setiap orang),(segala warga negara),(tiap-tiap warga negara),atau (setiap warga negara), yang menunjukkan bahwa hak konstitusional dimiliki oleh setiap individu warga negara tanpa pembedaan, baik berdasarkan suku, agama, keyakinan , ras ataupun jenis kelamin.

Dalam Undang Undang Dasar 1945 hak-hak tersebut diakui dan dijamin untuk setiap warga negara baik laki-laki maupun perempuan tanpa memandang ras,suku atau golongan serta bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif. Dengan demikian, jika terdapat ketentuan atau tindakan yang mendiskriminasikan warga negara tertentu, maka hal tersebut dapat dipastikan melanggar hak asasi manusia dan hak konstitusional warga negara, dan dengan sendirinya bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945. Oleh karena itu hak konsitusional dimiliki setiap warga negara Indonesia.

Salah satu tujuan dari ketenagakerjaan ialah mewujudkan masyarakat sejahtera, adil dan makmur, karna ketenagakerjaan merupakan salasatu komponen utama untuk mencapai tujuan itu, sesuai dengan amanat pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Bunyi pasal 28D ayat

⁷ Philipus M Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Di Indonesia*, (Surabaya: Bina Ilmu, 1987) Hlm. 71

(2) Undang-Undang 1945. Berdasarkan Pasal tersebut maka untuk menjaga keseimbangan dalam hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha,

pemerintah telah membuat peraturan perundang-undangan yang bertujuan untuk mencapai suatu keadilan dan melindungi pihak yang lemah dari pihak yang lebih kuat dan tindakan semenah-menah karna hal itu bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945 dan pancasila untuk itu pemerintah mengeluarkan Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berisikan peraturan-peraturan yang harus di patuhi dan di laksanakan dengan baik demi terwujudnya rasa keadilan.

Dalam Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah merupakan tiga yang saling berkaitan dalam prosesi pekerjaan, dimana masing-masing pihak mempunyai peranan, penting di dalamnya yaitu sebagai berikut:⁸

- a. Menetapkan kebijakan serta melakukan pengawasan dan penindakan terhadap para pelaku yang melanggar peraturan perundang-undangan yang sudah di tetapkan merupakan peranan pemerintah
- b. Menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya merupakan peranan pekerja
- c. Menciptakan usaha dan memberikan kesejahteraan kepada perkerja merupakan peranan para pengusaha.

Dalam hubungan kerja, kadang-kadang terjadinya perselisihan merupakan sesuatu yang sulit untuk dihindarkan. Perselisihan kerap terjadi dalam hubungan

⁸ Supomo Suparman, *Hukum Acara Peradilan Hubungan Industrial* (Jakarta:Jala Permata Aksara: 2009), hlm.2

antara pekerja dan pengusaha. Menyadari kenyataan itu, tentunya perlu senantiasa terus menerus dibangun hubungan yang harmonis di dalam hubungan kerja antara para pihak, walaupun kadangkala ada permasalahan yang bisa di selesaikan secara bipartit atau tripartit tetapi ada juga permasalahan yang sampai ke pengadilan.

Maka pemerintah menunjuk suatu pengadilan yang menangani perkara atau permasalahan hubungan kerja agar tercipta suatu keadilan bagi kedua belah pihak yaitu PHI (Pengadilan hubungan industrial) tertera pada pasal 1 ayat 1 undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja atau serikat buruh karena terdapat perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan hubungan kerja, perselisihan antara serikat pekerja atau serikat buruh dalam suatu perusahaan.

Hak dan kewajiban merupakan salasatu tujuan orang-orang untuk membuat suatu perjanjian, baik itu perjanjian untuk waktu tertentu maupun perjanjian tidak tertentu, yang mana di dalamnya memuat peraturan-peraturan yang harus di penuhi kedua belah yang membuat suatu perjanjian, karena dengan begitu kedua belah pihak bisa saling mematuhi segala apa yang telah di perjanjikan. Yang dimaksud dengan perjanjian dalam Pasal 1313 KUHPerdara adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.

Rangkaian kata-kata yang mengandung janji-janji atau kesanggupan-kesanggupan yang di ucapkan dan di tuangkan dalam bentuk tulisan oleh pihak-

pihak yang membuatnya merupakan suatu bentuk perwujudan dari suatu perjanjian jika di lihat dari bentuknya, perjanjian tidak identik dengan hak dan kewajiban para pihak yang membuatnya karena itu merupakan tujuan utama perjanjian.⁹

Hubungan hukum dalam perjanjian, bukan suatu hubungan yang bisa timbul dengan sendirinya seperti anak dengan orangtuanya dalam hukum kebendaan yang di atur dalam hukum waris, hubungan hukum antara pihak yang satu dengan pihak yang lainya tidak bisa timbul dengan sendirinya, akan tetapi diawali dengan adanya tindakan hukum yang di lakukan oleh pihak-pihak yang membuat perjanjian, sehingga terdapat kesepakatan antara keduanya.

F. Metode Penelitian

1. Metode Pendekatan

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan *yuridis-normatif*, adalah suatu metode penelitian hukum yang menitik beratkan pada data kepustakaan atau data sekunder melalui asas-asas hukum, Sesuai dengan metode pendekatan yang digunakan, maka kajian dilakukan terhadap norma-norma dan asas-asas yang terdapat dalam data sekunder dalam bahan hukum primer, sekunder, maupun tersier.

2. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian yang digunakan adalah deskriptif-analitis yaitu

⁹ Mariam Darius Badruzaman, Keputusan-keputusan Tentang Perkara Perdata, Bappit Cabang Sumatera Utara, Medan, 1962, hlm, 253.

Penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan data yang seteliti mungkin tentang manusia, keadaan atau gejala-gejala tertentu, maksudnya adalah untuk mempertegas hipotesa agar dapat memperluas teori-teori lama atau di dalam kerangka menyusun teori-teori baru. Tujuannya untuk mendapatkan gambaran yang menyeluruh mengenai perlindungan hukum bagi pekerja/buruh di perusahaan yang kemudian dianalisis dengan menggunakan metode *normatif-kualitatif*.

3. Tahap Penelitian

Sebelum penulis melakukan penelitian terlebih dahulu penetapan tujuan penulis harus jelas, kemudian dilakukan perumusan masalah dari berbagai teori dan konsep yang ada, untuk mendapatkan data primer dan data sekunder sebagaimana dimaksud di atas. Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian pustakaan (*Library reasearch*) yaitu:

Penelitian kepustakaan adalah mengumpulkan sumber data primer, sekunder dan tersier, Penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan data sekunder, dengan mempelajari literatur, majalah, koran, dan artikel lainnya yang berhubungan dengan obyek yang diteliti.

- 1) Bahan-bahan hukum primer yaitu bahan-bahan hukum yang terdiri atas peundang-undangan yang diurut berdasarkan hierarki peraturan perundang-undangan
- 2) Bahan hukum sekunder, yaitu bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti buku-buku yang relevan, hasil penelitian, pendapat para pakar hukum

- 3) Bahan hukum tersier yakni bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti kamus, ensiklopedia dan lain-lain.

4. Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa studi literatur dan studi lapangan. Studi literatur melalui pendekatan Yuridis-Normatif maka teknik pengumpulan data dengan mengumpulkan dan menganalisis bahan-bahan hukum, baik bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.

5. Alat Pengumpulan Data

Alat pengumpulan data yang dipergunakan mencakup studi kepustakaan dan studi lapangan. Studi kepustakaan ini berupa buku-buku dari para ahli atau sumber hukum sekunder yang berhubungan dengan judul penelitian yang berkaitan.

6. Analisis Data

Data dianalisis secara logika deduktif sehingga memberikan interpretasi sebagai salah satu metode hukum yang di berikan penjelasan undang-undang, agar ruanglingkup undang-undang tersebut dapat di tetapkan pada peristiwa hukum tertentu.

G. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan suatu tempat atau wilayah dimana penelitian tersebut akan dilakukan. Perpustakaan Universitas Buana Perjuangan Karawang penulis mengambil lokasi untuk penelitian.

