

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1.Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam pelaksanaan pembangunan nasional, karena kualitas dan peran sumber daya manusia secara besar yang akan menentukan arah dan tujuan serta keberhasilan dari pembangunan nasional. Pembangunan terhadap ketenagakerjaan merupakan bagian dari pengembangan pembangunan sumber daya manusia, dalam rangka menjalankan roda pembangunan di negara tercinta Indonesia ini. Indonesia adalah negara yang besar yang mempunyai jumlah penduduk yang juga sangat besar. Dengan kata lain, Indonesia mempunyai jumlah sumber daya manusia/tenaga kerja yang sangat banyak, sehingga merupakan suatu kekuatan yang besar untuk melakukan pembangunan. Akan tetapi banyaknya sumber daya manusia/tenaga kerja yang ada harus juga diimbangi dengan banyaknya lapangan usaha atau tempat bekerja. Karena apabila tenaga kerja lebih banyak dari lapangan kerja, maka akan timbul pengangguran yang justru akan berdampak buruk dan memberatkan bagi perekonomian negara.

Dalam bidang ketenagakerjaan diantaranya mengatur tentang hubungan kerja antara pemberi kerja dengan pekerja, dimana pemberi kerja memberikan perintah pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh pekerja, dan pekerja akan diberikan upah sebagai imbalan terhadap pekerjaan yang telah dilakukannya.

Bekerja merupakan usaha yang dilakukan oleh seseorang untuk mendapatkan penghasilan agar dapat memenuhi semua kebutuhan hidupnya. Dalam usaha untuk mendapatkan penghasilan tersebut, seseorang pasti akan memerlukan orang lain dalam hubungan saling bantu-membantu dan saling tukar bantu dalam memberikan segala apa yang telah dimiliki dan menerima segala apa yang masih diperlukan dari orang lain. Seseorang yang kurang memiliki modal atau penghasilan inilah yang akan memerlukan pekerjaan yang dapat memberikan penghasilan kepadanya, setidaknya sebatas kemampuan.<sup>1</sup>

Dari keterangan di atas dapat disimpulkan, bahwa hubungan kerja terbentuk sebagai akibat kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja. Kesepakatan tersebut dicapai setelah kedua belah pihak berbicara/bernegosiasi mengenai kesepakatan yang akan dibuat dan berdasarkan atas kemauan kedua belah pihak. Kesepakatan itu kemudian menimbulkan hak dan kewajiban antara kedua belah pihak yang membuatnya tersebut. Kesepakatan tersebut merupakan awal dari terciptanya perjanjian kerja yang akhirnya melahirkan hubungan kerja.

Perjanjian kerja merupakan awal dari lahirnya hubungan industrial antara pemilik modal dengan pekerja. Perjanjian kerja menurut Prof. Imam Supomo, SH adalah suatu perjanjian, dimana pihak satu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lain (majikan) yang mengikat dirinya untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah.<sup>2</sup>

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) hanya dibolehkan untuk jenis-jenis kegiatan tertentu. Latar belakang pembatasan ini adalah walaupun kebebasan

---

<sup>1</sup> Ridwan Halim, *Sari Hukum Perburuhan Aktual*, (Jakarta: Pradnya Paramita, 1987), h. 3.

<sup>2</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Mataram: Grafindo Persada, 2003), h. 40.

berkontrak merupakan hal yang asasi yang diserahkan kepada para pihak untuk menentukan berapa lama ia akan bekerja atau dipekerjakan, hal ini dikarenakan langkanya kesempatan kerja, sehingga dibutuhkan adanya kepastian kesempatan kerja.

Adapun asas perjanjian kerja adalah kebebasan berkontrak dan apabila kontrak berakhir, hubungan kerja putus demi hukum tanpa ada kewajiban pihak satu kepada pihak lainnya. Apabila tidak ada pembatasan maka pengusaha akan leluasa membuat kontrak untuk semua jenis pekerjaan, oleh karena itu perlu dilakukan pembatasan jenis dan sifat pekerjaan yang dapat dikontrakkan. Walaupun sifat pekerjaan itu merupakan pekerjaan yang terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi, namun apabila terdapat kebutuhan yang mendesak yang tidak dapat dipenuhi dengan pekerja/buruh yang ada maka dalam kondisi tersebut perusahaan dapat mempekerjakan pekerja/buruh baru dengan PKWT.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diatur secara tegas, bahwa terhadap pekerja/buruh yang bekerja dengan sistem PKWT hanya dapat dilakukan untuk pekerjaan tertentu. Pekerjaan tertentu tersebut adalah sebagaimana diatur pada Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi :

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

- e. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- f. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- g. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau

- h. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Pada Pasal 59 ayat (1) di atas terlihat, bahwa pekerjaan yang boleh dilakukan terhadap pekerja/buruh dengan memakai PKWT hanyalah sebagaimana diterangkan dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di atas.

Apabila dalam pelaksanaannya, pengusaha yang memakai pekerja/buruh dengan sistem PKWT tidak mematuhi ketentuan yang diatur dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut, terdapat sanksi yang akan diterima oleh pengusaha yang juga merupakan salah satu bentuk perlindungan yang diberikan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 59 ayat (7) yang berbunyi :

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

Terhadap pekerjaan yang hanya boleh dilakukan oleh pekerja/buruh dengan sistem PKWT, diatur lebih lanjut dalam peraturan pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Perkembangan dunia usaha sangat bergantung kepada adanya hubungan industrial yang baik, karena semakin baik hubungan industrial maka biasanya juga berdampak dengan semakin baiknya perkembangan dunia usaha. Perkembangan ekonomi global dan teknologi yang demikian cepat membawa dampak timbulnya persaingan usaha yang begitu ketat dan secara efek domino juga berdampak terhadap bidang ketenagakerjaan.

Hal ini dapat dilihat dengan banyaknya gejolak dalam bidang dunia usaha dan ketenagakerjaan sebagai dampaknya. Keadaan tersebut semakin terlihat jelas setelah terjadinya krisis moneter pada pertengahan tahun 1997, dimana banyak perusahaan yang akhirnya kesulitan dalam bidang permodalan dan bahkan banyak yang akhirnya bangkrut dan menutup usahanya. Hal ini akan berpengaruh terhadap bidang ketenagakerjaan, yaitu bertambah banyaknya pengangguran, sebagai akibat revitalisasi perusahaan yang mengalami kekurangan modal sehingga dilakukan pengurangan jumlah karyawan ataupun sebagai akibat dari penutupan usaha itu sendiri.

Di samping itu jumlah pekerja/tenaga kerja yang semakin bertambah tiap tahunnya tidak diikuti dengan bertambahnya ketersediaan lapangan kerja, sehingga akhirnya malah membuat jumlah pengangguran menjadi semakin banyak, yang tentunya baik secara langsung maupun tidak langsung berdampak terhadap penurunan pertumbuhan ekonomi. Dengan demikian dapat disimpulkan, pengangguran merupakan permasalahan besar dalam bidang ketenagakerjaan. Permasalahan mendasar dalam dunia ketenagakerjaan di Indonesia adalah rendahnya kesempatan kerja bagi setiap warga negara yang telah mencapai usia kerja.

Dalam penulisan tesis ini, penulis mencoba untuk membahas secara jelas mengenai jenis pekerjaan secara terus menerus dapat diberlakukan dengan PKWT atau tidak dan bentuk-bentuk penyalahgunaan PKWT dalam praktik hubungan industrial.

## 1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian sebagaimana latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah jenis pekerjaan secara terus-menerus dapat dilakukan PKWT?
2. Bagaiman bentuk-bentuk penyalahgunaan PKWT dalam praktik hubungan industrial?

## 1.3.Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada permasalahan yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis dasar penerapan PKWT sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis penyalahgunaan PKWT dalam praktik hubungan industrial.

## 1.4.Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis maupun manfaat praktis sebagai berikut :

### a. Manfaat Teoritis

Memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya penelitian di bidang ketenagakerjaan/perburuhan.

## **b. Manfaat Praktis**

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai bentuk-bentuk penyalahgunaan PKWT dalam praktik hubungan industrial. Dengan demikian diharapkan pekerja/buruh khususnya dalam hal ini yang terkait dalam PKWT dan pengusaha mengetahui sekaligus terjamin hak-hak dan kewajibannya dan pada gilirannya pekerja/buruh serta pengusaha dapat saling merasakan kesejahteraan.

## **1.5. Metode Penelitian**

Metode sangat diperlukan dalam penulisan atau penyusunan karya tulis yang bersifat ilmiah, agar pengkajian dan penganalisaan terhadap obyek studi dapat dilakukan dengan benar dan optimal, serta mendekati nilai kebenaran yang maksimal. Metode penulisan merupakan hal yang sangat penting dalam melakukan suatu penelitian hukum yaitu sebagai suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi.<sup>3</sup>

### **1.5.1. Tipe Penelitian**

Tipe penelitian yang dipergunakan adalah yuridis normative (*legal research*) yaitu penelitian yang difokuskan untuk mengkaji penerapan kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum positif yang berlaku. Tipe penelitian yuridis normative dilakukan dengan cara mengkaji berbagai aturan hukum yang bersifat formil seperti Undang-Undang, peraturan-peraturan serta literatur yang

---

<sup>3</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana, 2005), h. 35.

berisi konsep-konsep teoritis yang kemudian dihubungkan dengan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini.<sup>4</sup>

### 1.5.2. Metode Pendekatan Masalah

Dalam penelitian hukum terdapat beberapa pendekatan. Dengan pendekatan tersebut, penulis akan mendapatkan informasi dari berbagai aspek mengenai isu yang sedang dicoba untuk dicari jawabannya. Adapun penulisan dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode pendekatan Undang-Undang (*statute approach*), yaitu dilakukan dengan menelaah semua Undang-Undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu atau fakta yang sedang ditangani dan dihubungkan dengan permasalahan yang menjadi pokok bahasan<sup>5</sup> dan pendekatan Konsep (*conceptual approach*), yaitu dilakukan dengan tetap mengacu pada aturan hukum yang berlaku.

### 1.5.3. Sumber Bahan Hukum

Sumber bahan hukum merupakan alat suatu penelitian yang dipergunakan untuk memecahkan permasalahan yang ada. Dalam penulisan penelitian ini, penulis menggunakan dua bahan sumber bahan hukum, yaitu:

#### 1. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif artinya mempunyai otoritas. Bahan-bahan hukum terdiri atas perundang-undangan, catatan resmi atau risalah dalam pembuatan Undang-Undang dan putusan-putusan hakim.<sup>6</sup> Dalam penulisan penelitian ini bahan hukum yang

---

<sup>4</sup> *Ibid*, h. 30.

<sup>5</sup> *Ibid*, h. 93.

<sup>6</sup> *Ibid*, h. 141.



dipergunakan berupa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta didukung dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

## 2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi. Bahan hukum tersebut berfungsi untuk menjelaskan bahan hukum sekunder dan tidak bersifat autoritatif. Sumber bahan hukum sekunder dari penulisan tesis ini berupa buku-buku teks hukum, artikel-artikel yang dimuat dalam media cetak, maupun internet yang ada kaitannya dengan permasalahan yang dibahas, kamus besar Bahasa Indonesia, serta kamus hukum.

### 1.5.4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Bahan hukum primer dan sekunder yang diperoleh tersebut akan diinventarisasi dan diidentifikasi untuk selanjutnya dipergunakan dalam menganalisis pokok-pokok permasalahan yang berhubungan dengan kajian penelitian ini dan dilakukan sesuai dengan kebutuhan. Setelah dilakukan tahapan-tahapan inventarisasi dan identifikasi terhadap sumber-sumber bahan hukum yang relevan, maka langkah berikutnya adalah melakukan sistemasi terhadap keseluruhan bahan hukum yang ada guna memperoleh jawaban atas pokok-pokok

permasalahan, yang diangkat dalam penelitian ini.

#### **1.5.5. Analisis Bahan Hukum**

Data dari hasil penelitian dianalisis secara kualitatif, artinya data-data yang ada dianalisis secara mendalam, holistik dan komprehensif dengan melakukan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Mengumpulkan peraturan perundang-undangan yang relevan dengan hukum ketenagakerjaan.
2. Mencari doktrin, asas-asas atau prinsip ilmu hukum dalam perundang-undangan.
3. Membuat kategori dari bahan-bahan yang dikumpulkan dari konsep-konsep yang lebih umum.
4. Mencari hubungan antara kategori-kategori tersebut dan menjelaskan hubungannya antara satu dengan yang lain.
5. Setelah dilakukan analisis dari langkah-langkah yang dilakukan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan.

#### **1.5.6. Sistematika Penulisan**

Sistematika dalam penulisan tesis ini dibagi menjadi empat bab dan tiap bab dibagi menjadi beberapa sub bab.

Bab I : dalam bab ini adalah Pendahuluan yang berisi gambaran umum tentang permasalahan yang akan dijabarkan dalam penulisan. Pendahuluan ini terdiri dari beberapa sub bab yaitu Latar Belakang Masalah yang berisi penjelasan fakta yang terjadi dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dikaitkan

dengan peraturan yang berlaku. Perumusan Masalah berisi pokok masalah yang akan dibahas dalam penulisan. Tujuan Penelitian berisi tujuan yang diperoleh dari penelitian. Manfaat Penelitian berisi harapan yang ingin dicapai bagi penulis dan pihak-pihak terkait. Metode Penelitian berisi prosedur dan tata cara penulisan untuk memecahkan masalah dengan metode yang berlaku. Pertanggungjawaban Sistematika mempermudah dan mengetahui isi dari penulisan tersebut.

Bab II : Pembahasan pokok masalah akan ditempatkan pada Bab II yang akan membahas rumusan permasalahan pertama yaitu Jenis pekerjaan terus-menerus dapat dilakukan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau tidak.

Bab III : Pembahasan pokok masalah yang kedua ditempatkan pada Bab III, yaitu tentang bentuk-bentuk penyalahgunaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam praktik hubungan industrial.

Bab IV : Penutup, bab ini berisi kesimpulan yang merupakan jawaban dari permasalahan yang dibahas dan saran sebagai sumbangan pemikiran atas permasalahan tersebut.