

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia adalah negara hukum yang berdasar pada Undang-Undang Dasar 1945. Undang-Undang Dasar 1945 Negara Republik Indonesia berisi tujuan bangsa Indonesia diantaranya adalah melindungi segenap bangsa Indonesia, dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berlandaskan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Dalam rangka mewujudkan tujuan negara, terutama memajukan kesejahteraan umum maka negara menyelenggarakan pembangunan nasional.

Pembangunan nasional merupakan sarana dalam mensejahterakan kehidupan bangsa. Seperti bunyi Pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar 1945 menyatakan tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Artinya bahwa setiap warga negara berhak untuk mendapatkan kesejahteraan untuk dirinya sendiri sebagai warga negara Indonesia. Dalam mewujudkan kesejahteraan umum bagi warga negara, negara melaksanakan program pembangunan nasional meliputi pembangunan pada sektor industri agar warga negara dapat mempunyai kesempatan bekerja yang besar. Terbukanya lapangan pekerjaan bagi warga negara akan menurunkan angka

pengangguran dan akan menaikkan taraf hidup warga negara menjadi lebih sejahtera.

Tenaga kerja mempunyai andil besar dalam pertumbuhan ekonomi negara melalui sektor industri. Dalam menjamin kepastian hukum bagi para tenaga kerja, negara membentuk peraturan perundang undangan untuk melindungi tenaga kerja melalui Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga sebagai bentuk perwujudan dari Pasal 27 ayat (2) Undang-undang dasar 1945. Hukum ketenagakerjaan adalah sekumpulan peraturan yang mengatur hubungan hukum antara pekerja dengan majikan atau pengusaha dan pemerintah, termasuk di dalamnya adalah proses-proses dan keputusan-keputusan yang dikeluarkan untuk merealisasikan hubungan tersebut menjadi kenyataan. Dari rumusan tersebut dapat ditarik suatu kesimpulan, bahwa hukum ketenagakerjaan itu adalah suatu himpunan peraturan yang mengatur hubungan hukum antara pekerja, majikan/pengusaha, organisasi pekerja, organisasi pengusaha, dan pemerintah¹.

Setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya membutuhkan tenaga kerja untuk menjalankan kegiatan usahanya. Kedudukan tenaga kerja sebagai pelaku pembangunan mempunyai peranan dalam peningkatan produktifitas serta kesejahteraan perusahaan sehingga suatu perusahaan agar mampu bersaing dalam era global harus memberdayakan sumber daya manusia

¹ Darwan Prints, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung : Citra Aditya Bakti, 2000, hlm 16

yang dimiliki. Perusahaan dalam beroperasi tetap mengutamakan prinsip efektif dan efisien termasuk dalam memberdayakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan.

Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memuat arti dari tenaga kerja. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Tenaga kerja adalah suatu objek seperti pada Pasal 1 ayat (2) UU 13 Tahun 2003 menjelaskan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun kebutuhan masyarakat. Tenaga kerja atau buruh yang dimaksud adalah mereka yang bekerja pada usaha perorangan dan diberikan imbalan kerja secara harian maupun borongan sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak, biasanya imbalan kerja tersebut diberikan secara harian².

Hubungan kerja antara tenaga kerja dengan pengusaha sebagai pemberi kerja berlandaskan pada perjanjian kerja. Terdapat dua bentuk perjanjian kerja menurut Undang-undang No13 tahun 2003 yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disebut (PKWTT). Perjanjian kerja waktu tertentu menurut Pasal 52 ayat (2) Undang-undang No13 tahun 2003 adalah perjanjian kerja yang dibuat berdasarkan jangka waktu kerja tertentu atau perjanjian kerja yang berakhir sesuai dengan selesainya suatu pekerjaan dan bersifat musiman.

² Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Penerbit Djambatan, 1997, hlm. 39

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu menurut Pasal 61 ayat (1) Undang-undang No13 tahun 2003 adalah perjanjian kerja yang akan berakhir apabila pekerja meninggal dunia, berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja, adanya putusan pengadilan dan atau putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Dewasa ini persaingan dalam dunia usaha semakin meningkat sehingga menuntut pengusaha untuk meningkatkan kinerja perusahaannya melalui pengelolaan organisasi yang efektif dan efisien. Salah satu cara yang digunakan untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara efektif dan efisien adalah dengan mempekerjakan tenaga kerja seminimal mungkin dengan hasil yang maksimal sesuai dengan tujuan dari perusahaan. Untuk itu PKWT digunakan oleh perusahaan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara efektif dan efisien. Penggunaan PKWT sangat membantu perlahan dalam meminimalisir pengeluaran terhadap jaminan dan pesangon kepada tenaga kerja.

Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada kenyataanya terkadang tidak sesuai dengan Undang-undang yang berlaku. Pada praktiknya seringkali hak-hak dari tenaga kerja dilanggar oleh perusahaan, hal ini disebabkan oleh lemahnya posisi tenaga kerja dalam kontrak kerja. Hubungan kerja PKWT berdasarkan pada Undang-undang No 13 tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan adalah hubungan pekerja yang berdasarkan pada perjanjian tertulis akan tetapi pada praktiknya banyak sekali perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja dengan perjanjian kerja secara lisan, selain itu perjanjian kerja waktu tertentu oleh perusahaan sering dibuat untuk mempekerjakan tenaga kerja pada pekerjaan yang bersifat tetap atau permanen di perusahaannya. Kerugian lain dari penerapan sistem PKWT adalah, selain tidak memberikan kepastian kepada hubungan kerja yang terjadi adalah rendahnya upah yang diberikan kepada tenaga kerja jauh dibawah upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah serta kurangnya bahkan tidak adanya perhatian dari pengusaha terhadap kesejahteraan tenaga kerja, hal ini disebabkan status pekerja hanya sebagai pekerja tidak tetap dan hanya bekerja untuk jangka waktu tertentu. Perusahaan juga mempekerjakan tenaga kerja yang berada dalam masa jeda. Masa jeda yang dimaksud adalah masa jeda 30 hari perpanjangan kontrak sebagaimana tertera dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-100/MEN/X/2004 Pasal 3 ayat (7).

Salah satu contoh kasus yang terjadi pada tahun 2012 dimana pegawai kontrak sebuah perusahaan penyedia jasa yang telah bekerja di perusahaan tersebut lebih dari 10 tahun tetapi tetap berstatus sebagai pegawai dengan kontrak PKWT dan tidak dilakukan perubahan status kontrak menjadi PKWTT³. Hal ini bertentangan dengan UU No 13 Tahun 2003 yang mana

³ Karena buta hukum 10 tahun berstatus karyawan kontrak
<http://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt50614533ef589/karena-buta-hukum-10-tahun-berstatus-karyawan-kontrak>. Diunduh pada tanggal 27 september 2017

menyatakan bahwa setiap pekerja dengan status kontrak PKWT setelah 3 tahun berhak untuk mendapatkan 1 kali perpanjangan kontrak PKWT, setelah itu kontrak PKWT wajib diubah menjadi PKWTT. Kenyataan dalam praktiknya perusahaan sering kali melanggar peraturan Perundang-undangan dengan memperpanjang kontrak PKWT lebih dari 1 kali.

Undang-undang No13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mensyaratkan dalam pembuatan perjanjian kerja haruslah berdasarkan pada itikad baik sehingga tercapai keseimbangan hak dan kewajiban dari pekerja dan pemberi kerja. Pada praktiknya banyak sekali PKWT yang sudah berlaku lebih dari 3 tahun terhadapnya tidak dilakukan perubahan menjadi PKWTT.

Dalam peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja waktu tertentu sudah diatur dalam Pasal 50-59 Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Peraturan pelaksanaannya diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-100/MEN/X/2004 yang mengatur tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Pelaksanaan PKWT pada praktiknya sering melanggar hak-hak dari tenaga kerja, terutama dalam hal pemenuhan perlindungan hukum bagi tenaga kerja PKWT. Pelanggaran terhadap Peraturan perundang-undangan ini sering tidak ditanggapi oleh pihak pengusaha. Hal ini menunjukkan bahwa hukum tidak dipandang sebagai sesuatu aturan yang harus dipatuhi, kepentingan ekonomi lebih penting dari pada mematuhi aturan hukum yang telah ditentukan pemerintah.

Sejauh ini terdapat beberapa tulisan yang membahas tentang PKWT salah satunya dengan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Ditinjau Dari Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” yang ditulis dalam tesis oleh Muhammad Fajrin Pane dari Universitas Sumatera Utara. Tetapi penulis lebih menekankan pembahasan secara khusus kepada bentuk perlindungan kepada pekerja yang status kontrak kerjanya tidak dilakukan perubahan dari jenis kontrak kerja PKWT menjadi PKWTT setelah bekerja lebih dari 3 tahun dan pekerja yang berada dalam masa jeda yang tetap dipekerjakan sebagaimana telah diatur dalam Undang-undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan pengkajian lebih mendalam tentang perlindungan terhadap tenaga kerja waktu tertentu dan bagaimana bentuk tanggung jawab perusahaan dalam PKWT sehingga dapat diketahui sejauh mana sebuah perusahaan bertanggung jawab terhadap tenaga kerja yang dipekerjakan. Oleh karena itu penulis memilih judul : **“TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN TERHADAP TENAGA KERJA DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU YANG BERLAKU LEBIH DARI 3 TAHUN DAN PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA DIKAITKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN”**

B. Identifikasi Permasalahan

Berdasarkan pada latar belakang masalah bagaimana yang sudah dipaparkan di atas, maka dirumuskan dua permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana bentuk pertanggungjawaban secara hukum oleh perusahaan terhadap kontrak PKWT yang tidak diubah menjadi PKWTT setelah 3 tahun sebagaimana telah diatur menurut peraturan perundang-undangan?
2. Bagaimana mekanisme perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang berstatus kontrak pada perusahaan induk tetapi dipekerjakan pada anak perusahaan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan pembahasan dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bentuk bentuk pertanggungjawaban secara hukum oleh perusahaan terhadap kontrak PKWT yang tidak diubah menjadi PKWTT setelah 3 tahun sebagaimana telah diatur menurut peraturan perundang-undangan.
2. Untuk mengetahui mekanisme perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang berstatus kontrak pada perusahaan induk tetapi dipekerjakan pada anak perusahaan.

D. Kegunaan Penelitian

Selain tujuan-tujuan tersebut, penulis skripsi ini juga diharapkan bermanfaat untuk berbagai hal diantaranya :

1. Secara teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran secara teoritis dalam pengembangan ilmu hukum khususnya dalam bidang hukum ketenagakerjaan.
- b. Pembahasan terhadap masalah-masalah dalam skripsi ini diharapkan bermanfaat untuk melahirkan suatu pemahaman dan sebagai referensi tambahan yang berguna dalam penyelesaian masalah perjanjian kontrak waktu tertentu.

2. Secara praktis

Secara praktis kegunaan dari penelitian ini diantaranya:

- a. Menambah wawasan ilmiah dan masukan bagi kalangan praktisi hukum dalam menyelesaikan dan memutus sengketa PKWT.
- b. Memberi masukan bagi para pembaca terutama bagi para pihak yang terlibat dalam Perjanjian kontrak kerja waktu tertentu mengenai akibat hukum dari PKWT.

E. Kerangka Pemikiran

1. Kerangka Teoritis

Perlindungan hukum dan bentuk pertanggungjawaban secara hukum tidak terlepas dari tujuan hukum itu sendiri yaitu keadilan hukum, kepastian hukum dan kemanfaatan hukum.

Manusia dan badan hukum merupakan subjek dari hukum, dalam melakukan hubungan hukum antara subjek hukum sering kali digunakan perjanjian dan atau kontrak yang bertujuan untuk mengikat subjek hukum untuk melakukan kewajiban dan akan mendapatkan hak sebagai imbalan dari perjanjian dan atau kontrak tersebut.

Tujuan dari perjanjian dan kontrak pada dasarnya adalah memberikan kepastian hukum bagi para pembuatnya. Menurut Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata, “Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.”

a. Teori kepastian hukum

Terdapat beberapa teori tentang kepastian hukum menurut para ahli antara lain:

1) Teori Kepastian Hukum Hans Kelsen.

Hukum adalah sebuah sistem norma. Norma adalah pernyataan yang menekankan aspek “seharusnya” atau *das sollen*, dengan menyertakan beberapa peraturan tentang apa yang harus dilakukan. Norma-norma adalah produk dan aksi manusia yang deliberatif (konsultasi, musyawarah, atau

menimbang-nimbang). Undang-Undang yang berisi aturan-aturan yang bersifat umum menjadi pedoman bagi individu bertingkah laku dalam bermasyarakat, baik dalam hubungan dengan sesama individu maupun dalam hubungannya dengan masyarakat. Aturan-aturan itu menjadi batasan bagi masyarakat dalam membebani atau melakukan tindakan terhadap individu. Adanya aturan itu dan pelaksanaan aturan tersebut menimbulkan kepastian hukum.⁴

2) Kepastian Hukum Menurut Gustav Radbruch

Gustav Radbruch mengemukakan 4 (empat) hal mendasar yang berhubungan dengan makna kepastian hukum, yaitu :

- 1) Pertama, bahwa hukum itu positif, artinya bahwa hukum positif itu adalah perundang-undangan.
- 2) Kedua, bahwa hukum itu didasarkan pada fakta, artinya didasarkan pada kenyataan.
- 3) Ketiga, bahwa fakta harus dirumuskan dengan cara yang jelas sehingga menghindari kekeliruan dalam pemaknaan, di samping mudah dilaksanakan.
- 4) Keempat, hukum positif tidak boleh mudah diubah.

Pendapat Gustav Radbruch tersebut didasarkan pada pandangannya bahwa kepastian hukum adalah kepastian tentang hukum itu sendiri. Kepastian hukum

⁴ Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta: Kencana, 2008, hlm.158.

merupakan produk dari hukum atau lebih khusus dari perundang-undangan. Berdasarkan pendapatnya tersebut, maka menurut Gustav Radbruch, hukum positif yang mengatur kepentingan-kepentingan manusia dalam masyarakat harus selalu ditaati meskipun hukum positif itu kurang adil.⁵

Nilai kepastian hukum merupakan nilai yang pada prinsipnya memberikan perlindungan hukum bagi setiap warga negara dari kekuasaan yang bertindak sewenang-wenang, sehingga hukum memberikan tanggung jawab pada negara untuk menjalankannya. Nilai itu mempunyai relasi yang erat dengan instrumen hukum positif dan peranan negara dalam mengaktualisasikannya dalam hukum positif.⁶

b. Teori Perlindungan Hukum

Pengertian perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikannya terhadap subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.⁷

⁵ Memahami Kepastian (Dalam) Hukum.

<https://ngobrolinhukum.wordpress.com/2013/02/05/memahami-kepastian-dalam-hukum/>
diunduh pada tanggal 26 Januari 2017. pukul 15:00.

⁶ Lili Rasjidi, *Filsafat Hukum mazhab dan refleksinya*, 1994, Bandung: Remaja Rosdakarya Offset, Hlm 95

⁷ Rahayu, 2009, Pengangkutan Orang, etd.eprints.ums.ac.id. Peraturan Pemerintah RI,

Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Tatacara Perlindungan Korban dan Saksi Dalam Pelanggaran Hak Asasi Manusia Yang Berat Undang-Undang RI, Nomor 23 Tahun 2004 Tentang Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah Tangga

Adapun pendapat yang dikutip dari beberapa ahli mengenai perlindungan hukum sebagai berikut:

- 1) Menurut Satjito Rahardjo perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu Hak Asasi Manusia kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut.⁸
- 2) Menurut Setiono perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.⁹

c. Teori Pertanggungjawaban Hukum

Konsep tanggung jawab hukum berkaitan erat dengan konsep hak dan kewajiban. Konsep hak merupakan suatu konsep yang menekankan pada pengertian hak yang berpasangan dengan pengertian kewajiban.¹⁰ Pendapat yang umum mengatakan bahwa hak pada seseorang senantiasa berkorelasi dengan kewajiban pada orang lain.¹¹

⁸ Satjipro Rahardjo, *Sisi-Sisi Lain dari Hukum di Indonesia*, Jakarta: Kompas, 2003, hlm. 121.

⁹ Setiono, "*Rule of Law*", Surakarta: Disertasi S2 Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret, 2004, hlm.3

¹⁰ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*. Citra Aditya Bakti, Bandung: 2000, hlm 55

¹¹ *Ibid*, hlm 57

Sebuah konsep yang berkaitan dengan konsep kewajiban hukum adalah konsep tanggung jawab (pertanggung jawaban) hukum. Bahwa seseorang bertanggung jawab secara hukum atas perbuatan tertentu atau bahwa dia memikul tanggung jawab hukum, artinya dia bertanggung jawab atas suatu sanksi bila perbuatannya bertentangan dengan peraturan yang berlaku.¹²

Menurut Hans Kelsen dalam teorinya tentang tanggung jawab hukum menyatakan bahwa seseorang bertanggung jawab secara hukum atas suatu perbuatan tertentu atau bahwa dia memikul tanggung jawab hukum, subjek berarti bahwa dia bertanggung jawab atas suatu sanksi dalam hal perbuatan yang bertentangan.¹³ Teori tradisional dibedakan dua jenis tanggung jawab (pertanggung jawaban) yaitu: tanggung jawab yang didasarkan atas unsur kesalahan, dan tanggung jawab mutlak.¹⁴

Situasi tertentu, seseorang dapat dibebani tanggung jawab untuk kesalahan perdata yang dilakukan orang lain, walaupun perbuatan melawan hukum itu bukanlah kesalahannya. Hal semacam ini dikenal dengan sebagai tanggung jawab atas kesalahan yang dilakukan oleh orang lain. Teori tanggung jawab berdasarkan perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh orang lain tersebut dapat dibagi dalam 3 (tiga) kategori sebagai berikut:

- 1) Tanggung jawab atasan;

¹² Hans Kelsen, Teori Umum tentang Hukum dan Negara. Raja Grafindo Persada Bandung: 2006 hlm 95

¹³ Ibid, hlm 81

¹⁴ Ibid. hlm.95

- 2) Tanggung jawab pengganti yang bukan dari atasan orang-orang dalam tanggungannya;
- 3) Tanggung jawab pengganti dari barang-barang yang berada di bawah tanggungannya.

d. Teori *Welfarestate*

Welfare state adalah negara kesejahteraan, konsep ini muncul menggantikan konsep legal state atau Negara penjaga malam.¹⁵ Rakyat di negara-negara tersebut menikmati pelayanan dari negara di bidang kesehatan dengan program asuransi kesehatan, sekolah gratis, sampai sekolah lanjutan atas bahkan di Jerman sampai universitas, penghidupan yang layak dari sisi pendapatan dan standar hidup, sistem transportasi yang murah dan efisien, dan orang menganggur menjadi tanggungan negara.

Semua layanan negara tersebut sebenarnya dibiayai sendiri oleh masyarakatnya yang telah menjadi semakin makmur, melalui sistem asuransi dan perpajakan, dengan orientasi utamanya mendukung human investment. Kesejahteraan adalah buah dari sistem ekonominya yang mandiri, produktif, dan efisien dengan pendapatan individu yang memungkinkan saving.

Welfare state atau negara kesejahteraan adalah negara yang pemerintahannya menjamin terselenggaranya kesejahteraan rakyat. Dalam mewujudkan kesejahteraan rakyatnya harus didasarkan pada lima pilar kenegaraan, yaitu:

¹⁵ Ridwan HR.. *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta: Raja Grafindo, 2006, hal. 14.

- 1) Demokrasi (*Democracy*).
- 2) Penegakan Hukum (*Rule of Law*).
- 3) Perlindungan Hak Asasi Manusia.
- 4) Keadilan Sosial (*Social Justice*)
- 5) Anti diskriminasi.

Konsep Welfare ini menggambarkan sistem di mana negara mengambil tanggung jawab penuh terhadap kesejahteraan masyarakatnya. Misalnya penyediaan perlindungan, asuransi kesehatan, tunjangan pensiun, dan akses pelayanan kesehatan, adalah seperangkat dari program pemerintah yang bertujuan untuk menjamin kesejahteraan untuk menghadapi kemungkinan yang akan dihaapi dalam modernitas, individualisasi, dan masyarakat yang terindustrialisasi.

Tujuan dari dibuatnya perjanjian kontrak PKWT dan perjanjian kontrak PKWTT adalah untuk menjamin kepastian hukum, perlindungan hukum dan pertanggungjawaban hukum terhadap pekerja dan pemberi kerja. perjanjian antara pekerja dan pemberi kerja ini menjamin terpenuhinya kewajiban yang harus dilakukan dan hak serta kewajiban yang harus diterima dan dilakukan oleh kedua pihak.

Tujuan dari dibuatnya perjanjian kontrak PKWT dan perjanjian kontrak PKWTT adalah untuk menjamin kepastian hukum, keadilan hukum dan kemanfaatan hukum terhadap pekerja dan pemberi kerja. perjanjian antara pekerja dan pemberi kerja ini menjamin terpenuhinya kewajiban yang harus dilakukan dan hak serta kewajiban yang harus diterima dan dilakukan oleh kedua pihak.

2. Kerangka Konseptual

a. Pengertian Pekerja

Berdasarkan Pasal 1 ayat (2) UUK No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan: “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja tersebut telah menyempurnakan pengertian tentang tenaga kerja dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan¹⁶.

Pengertian tentang tenaga kerja yang dikemukakan oleh Dr. Payaman Simanjuntak memiliki pengertian yang lebih luas dari pekerja/buruh. Pengertian tenaga kerja disini mencakup tenaga kerja/buruh yang sedang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian dari pekerja / buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja¹⁷.

b. Pengertian Pengusaha

Dalam pasal 1 angka 5 undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pengusaha adalah:

¹⁶ Sendjun H. Manulang. . *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta. Rhineka Cipta,2001,Hlm. 3

¹⁷ Hardijan Rusli. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta :Ghalia Indonesia.2003, Hlm 12-13.

- a) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri,
 - b) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya,
 - c) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.¹⁸
- Majikan adalah orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh dengan memberi upah untuk menjalankan perusahaan¹⁹

c. Perlindungan Hukum

perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia²⁰.

Keadilan dibentuk oleh pemikiran yang benar, dilakukan secara adil dan jujur serta bertanggung jawab atas tindakan yang dilakukan. Rasa keadilan dan hukum harus ditegakkan berdasarkan Hukum Positif untuk menegakkan keadilan dalam hukum sesuai dengan realitas masyarakat yang menghendaki tercapainya masyarakat yang aman dan damai. Keadilan harus dibangun sesuai dengan cita hukum (*Rechtidee*) dalam negara hukum

¹⁸ Lihat undang-undang Republik Indonesia No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, hlm. 317

¹⁹ Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004, hlm. 43

²⁰ Setiono. *Rule of Law (Supremasi Hukum)*. Surakarta. Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret. 2004. hlm. 3

(*Rechtsstaat*), bukan negara kekuasaan (*Machtsstaat*). Hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia, penegakkan hukum harus memperhatikan 4 unsur :

- a) Kepastian hukum (*Rechtssicherheit*)
- b) Kemanfaat hukum (*Zweckmassigkeit*)
- c) Keadilan hukum (*Gerechtigkeit*)
- d) Jaminan hukum (*Doelmatigkeit*)²¹

d. Pengertian PKWT

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja yang jangka berlakunya telah ditentukan atau disebut sebagai karyawan kontrak. Bila jangka waktu sudah habis maka dengan sendirinya terjadi PHK dan para karyawan tidak berhak mendapat kompensasi PHK seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan uang pisah.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) harus di buat secara tertulis yang memuat unsur –unsur dalam perjanjian kerja yang di atur didalam pasal 54 yaitu²²:

- 1) Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:
 - a) Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha
 - b) Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh
 - c) Jabatan atau jenis pekerjaan

²¹ Ishaq. *Dasar-dasar Ilmu Hukum*. Jakarta. Sinar Grafika. 2009. hlm. 43

²² Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003

- d) Tempat pekerjaan
 - e) Besarnya upah dan cara pembayarannya
 - f) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan buruh
 - g) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
 - h) Tempat dan tanggal perjanjian kerja di buat
 - i) Tanda tangan para pihak di dalam perjanjian kerja.
- e. Pengertian PKWTT

Undang-Undang Ketenagakerjaan pada ketentuannya tidak memberikan pengertian khusus mengenai perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Pengertian Perjanjian kerja tidak tertentu (PKWTT) dapat ditemukan dalam Pasal 1 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP-100/MEN/VI/2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) yang mendefinisikan bahwa perjanjian kerja tidak tertentu (PKWTT) merupakan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Pengertian tersebut memberikan arti bahwa perjanjian kerja yang dilakukan tidak ada batasan waktunya karena perjanjian kerja waktu tidak tetap dilakukan dengan jangka waktu yang tidak terbatas yakni sifatnya tetap. Berdasarkan ketentuan didalam Pasal 60 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur syarat-syarat perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) yakni :

- 1) Perjanjian kerja untuk waktu tidak teretntu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan;
- 2) Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pengusaha dilarang membayar upah dibawah upah minimum yang berlaku.

Pasal 60 ayat (1) Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa syarat masa percobaan harus dicantumkan dalam perjanjian kerja. Apabila perjanjian kerja dilakukan secara lisan, maka syarat masa percobaan kerja harus diberitahukan kepada pekerja yang bersangkutan dan dicantumkan dalam surat pengangkatan. Dalam hal ini tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja atau dalam surat pengangkatan, maka ketentuan masa percobaan kerja tersebut pada dasarnya dianggap tidak ada.

3. Metode Penelitian

Metode penelitian hukum yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah:

Metode penelitian hukum normatif yaitu dengan meneliti data sekunder bidang hukum yang ada sebagai data kepustakaan.

1. Sifat penelitian

Sifat penelitian yang digunakan adalah deskriptif analitis dengan memberikan gambaran bentuk kontrak kerja PKWT dan PKWTT

sebagaimana telah diatur dalam Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan menganalisis permasalahan pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa pada praktiknya Kontrak kerja di Indonesia sering kali dilanggar oleh pemberi kerja yang mana hal tersebut merugikan tenaga kerja.

2. Pendekatan penelitian

Metode pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan konseptual (*conceptual approach*) dengan pendekatan Undang-Undang (*statute approach*). Dalam hal ini dijelaskan mengenai prinsip-prinsip hukum yang berkaitan dengan perjanjian kontrak kerja dan pelaksanaan jenis kontrak kerja PKWT dan PKWTT. Pendekatan secara Undang-Undang digunakan berkenaan dengan peraturan hukum yang mengatur tentang jenis kontrak PKWT dan PKWTT. Pendekatan Undang-undang ini dilakukan dengan menjadikan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-100/MEN/X/2004 sebagai acuan.

3. Bahan Hukum

Adapun bahan hukum yang digunakan dalam penulisan skripsi ini:

- a. Bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan yaitu Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri tenaga Kerja dan Transmigrasi NO. KEP-

100/MEN/X/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

- b. Bahan-bahan hukum sekunder, yaitu bahan-bahan yang erat hubungannya dengan bahan-bahan hukum primer, antara lain berasal dari jurnal-jurnal hukum dan pendapat dari para ahli yang berkaitan dengan PKWT
- c. Bahan hukum tersier . yaitu bahan hukum yang memberikan informasi tentang bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder antara lain kamus,koran,internet dan ensiklopedia.

4. Teknik pengumpulan data

Data penelitian yang dikumpulkan menggunakan teknik pengumpulan data melalui studi dokumen.

5. Metode analisis data

Berdasarkan pada data yang diperoleh maka penulis menggunakan metode analisis kualitatif. Data yang diperoleh disusun Secara kualitatif untuk mencapai kejelasan terhadap pokok bahasan tanpa menggunakan rumus dan angka.

4. Sistematika Penulisan

Untuk mencapai kejelasan terhadap pokok permasalahan yang dibahas secara menyeluruh, maka dibuat satu sistematika penulisan yang terdiri dari 5 bab yakni sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan latar belakang, identifikasi masalah yang akan dibahas, tujuan dari penelitian, kegunaan dari penelitian, kerangka pemikiran, metode penelitian yang digunakan serta sistematika penulisan.

BAB II PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU MENURUT UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003

Jo. KEPMEN NO KEP-100/MEN/X/2004

Dalam bab ini berisikan uraian teori, konsep, asas, norma, doktrin yang relevan dengan pokok permasalahan yang dibahas baik dari buku, jurnal ilmiah, yurisprudensi, perundang-undangan, dan sumber data lainnya.

BAB III TANGGUNG JAWAB PENGUSAHA/PEMBERI KERJA TERHADAP PKWT YANG TERHADAPNYA DAPAT DILAKUKAN PERUBAHAN MENJADI PKWTT MENURUT UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Bagian ini berisikan objek penelitian, uraian ditulis dalam bentuk deskriptif. Bagaimana tanggung jawab pengusaha / pemberi kerja terhadap pekerja dengan jenis perjanjian kerja waktu tertentu menjadi pekerja dengan jenis perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

BAB IV PEMBAHASAN

Bagian ini berisikan uraian yang memuat mengenai analisis dan pembahasan terhadap pokok permasalahan yang dikaji.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bagian ini berisikan kesimpulan dan saran, kesimpulan merupakan jawaban atas identifikasi masalah, sedangkan saran merupakan usulan yang konkret dan praktis serta merupakan kesinambungan atas identifikasi masalah.

