

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang

Perjanjian ataupun kontrak sangat berpengaruh sekali dalam suatu perbuatan hukum, yang mana perjanjian dan kontrak dibutuhkan agar suatu tindakan hukum lebih formil dan mengikat para pihak yang membuatnya. Para pihak dalam kontrak harus teridentifikasi secara jelas, perlu diperhatikan peraturan perundang-undangan yang berkaitan, terutama tentang kewenangannya sebagai pihak dalam kontrak yang bersangkutan, dan apa yang menjadi dasar kewenangannya tersebut. Sehingga pada dasarnya pihak-pihak berharap bahwa kontrak yang ditandatangani dapat menampung semua keinginannya, sehingga apa yang menjadi hakikat kontrak benar-benar terperinci secara jelas.¹

Syahmin A.K menjelaskan bahwa hubungan kedua orang yang terlihat dalam perjanjian mengakibatkan timbulnya suatu ikatan yang berupa hak dan kewajiban kedua belah pihak atas suatu prestasi.² Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (selanjutnya disebut KUHPerdata) Buku III menganut sistem terbuka (*open system*) yang artinya hukum memberikan keleluasaan kepada para pihak untuk mengatur sendiri pola hubungan hukumnya.³ Hal ini dikenal sebagai asas kebebasan berkontrak yang terdapat dalam Pasal 1338 Ayat (1) KUHPerdata, bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Berdasarkan prinsip ini para pihak berhak menentukan isi perjanjian dalam naskah perjanjian, tetapi bukan berarti tanpa batas.

1 Salim H.S, *Hukum Kontrak teori & Teknik Penyusunan Kontrak*, Cetakan X, Sinar Grafika Jakarta, 2014, h. 9.

2 Syahmin AK, *Hukum Kontrak Internasional*, Cetakan III, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010, h. 1.

3 Agus Yudha Hernoko, *Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas dalam Perjanjian Komersial*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, h. 109.

Kebebasan berkontrak yang merupakan “roh” dan “napas” sebuah kontrak atau perjanjian, secara jelas memberikan panduan bahwa dalam berkontrak pihak-pihak diasumsikan mempunyai kedudukan yang seimbang. Dengan demikian, diharapkan akan muncul kontrak yang adil dan seimbang pula bagi para pihak. Namun demikian dalam praktik masih banyak ditemukan model kontrak standar (kontrak baku) yang cenderung dianggap berat sebelah, tidak seimbang, dan tidak adil. Kontrak yang demikian sering kali diibaratkan dengan pertarungan antara “David vs Goliath”, dimana berhadapan dua kekuatan yang tidak seimbang, antara pihak yang mempunyai *bargaining position* kuat (baik karena penguasaan modal / dana, teknologi maupun *skill* - yang diposisikan sebagai Goliath dengan pihak yang lemah *bargaining position-nya* (yang diposisikan sebagai David). Dengan demikian pihak yang lemah *bargaining position-nya* hanya sekedar menerima segala isi kontrak dengan terpaksa (*taken for granted*), sebab apabila ia menawar dengan alternatif lain kemungkinan besar akan menerima konsekuensi kehilangan apa yang dibutuhkan. Jadi hanya ada dua alternatif pilihan bagi pihak yang lemah *bargaining position-nya* untuk menerima atau menolak (*take it or leave it*).⁴

Mencermati asas kebebasan berkontrak, maka asas ini juga berlaku untuk perjanjian ikatan dinas antara perusahaan dengan pekerja. Perjanjian ikatan dinas merupakan perjanjian kerja yang tunduk pada KUHPerduta dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan-ketentuan yang berkaitan dengan perjanjian pada umumnya, maka perjanjian ikatan dinas harus memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan dalam pasal 1320 KUHPerduta. Selanjutnya, untuk isi perjanjian ikatan dinas sebagai perjanjian kerja syarat-syaratnya mengikuti ketentuan undang-undang ketenagakerjaan. Dalam undang-undang ketenagakerjaan, perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Undang-Undang yang mengatur tentang perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), yang pada dasarnya masih memiliki kekurangan-kekurangan, sehingga sering dikatakan tidak konsisten, sebab undang-undang

4. *Ibid*, h 1-2.

yang diterapkan isinya terlalu luas dan tidak spesifik. Selain itu masalah dalam penerapan perjanjian kerja kontrak terjadi akibat dari kurangnya kesadaran hukum yang dimiliki pengusaha, dimana dalam penyusunan perjanjian kerja kontrak pengusaha kurang mengetahui atau tidak memahami tentang isi dari peraturan-peraturan yang ada, ditambah lagi dengan kurangnya sumber daya manusia yang dimiliki calon pekerja, sehingga dengan begitu saja para pekerja menandatangani perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha.⁵

PKWT menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) merupakan salah satu akibat dari ketidak cermatan dalam menyusun suatu perjanjian kerja. Disinilah peran pentingnya seorang perancang kontrak (*contract drafter*) dalam menyusun suatu perjanjian kerja. Ketentuan mengenai perubahan PKWT menjadi PKWTT telah diatur dalam Pasal 57 ayat (2) dan Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 serta Pasal 15 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.100/Men/VI/2004.⁶

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yg bersifat tetap. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbarui. PKWT 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 tahun. Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.⁷

Keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung dari pekerjanya, hubungan antara perusahaan dengan para pekerja ini saling membutuhkan perusahaan untuk tempat mereka bekerja. Untuk itu perusahaan harus

5 Jurnal Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Indonesia, Oleh Falentino Tampongangoy.

6 Abdul hakim, *Dasar-Dasar hukum ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT. Citra Aditya Bhakti, h 63.

7 Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, h 50

menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan dengan memberikan perlindungan pekerja. Perlindungan pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu.⁸

Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, pekerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan pekerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas pekerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.⁹

Terdapat beberapa istilah yang digunakan dalam menggambarkan hukum ketenagakerjaan. Penggunaan kata perburuhan, buruh, majikan, dan sebagainya telah tergantikan dengan istilah ketenagakerjaan sehingga dikenal istilah hukum ketenagakerjaan untuk menggantikan istilah hukum perburuhan. Sejak 1969, dengan disahkannya Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja, istilah buruh digantikan dengan istilah tenaga kerja, yaitu orang yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.¹⁰

8 L. Husni, *Perlindungan buruh (Arbeidsbescherming)*, dalam Zainal Asikin, dkk, 1997, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, h. 75-76.

9 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

10 Sayid Mohammad Rifqi Noval, *Hukum Ketenagakerjaan*, PT Refika Aditama, h 97.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis menyusun penelitian dengan judul : **PENERAPAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI PERUSAHAAN SWASTA**

I.2. Perumusan Masalah

- a. Bagaimana bentuk dan isi perjanjian kerja waktu tertentu di perusahaan swasta ?
- b. Bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja di perusahaan swasta ?

I.3. Ruang Lingkup Penulisan

Penulisan proposal ini akan dibatasi ruang lingkungnya agar didalam menguraikan permasalahan yang penulis akan bahas tidak terlalu luas sehingga pembahasannya akan menjadi terarah, penelitian ini akan difokuskan pada yaitu, bentuk dan isi perjanjian kerja waktu tertentu di perusahaan swasta nasional dan pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja di perusahaan swasta nasional.

I.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian.

a. Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui pelaksanaan penerapan bentuk dan isi perjanjian kerja waktu tertentu di perusahaan swasta.
- 2) Untuk dapat memahami perlindungan hukum bagi pekerja di perusahaan swasta

b. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan memberi manfaat baik secara teoritis maupun praktis dalam pengembangan ilmu hukum pada umumnya.

- 1) Manfaat Teoritis

Penulisan skripsi ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk bahan kajian bersama khususnya mahasiswa fakultas hukum, dan secara umum bagi siapa saja yang memerlukannya, sehingga dapat menambah khazanah ilmu

pengetahuan bagi yang membacanya, khususnya para pekerja yang menjalani ikatan dinas pada suatu perusahaan

2) Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis yaitu bagi para pihak yaitu bagi peneliti, masyarakat umum dan penegak hukum :

- a) Memberikan sumbangan pemikiran bagi para peneliti khususnya yang sedang memperdalam tentang perjanjian para pekerja yang melakukan ikatan dinas pada suatu perusahaan.
- b) Memberikan masukan atau informasi bagi para pihak yang mengadakan perjanjian para pekerja yang melakukan ikatan dinas pada suatu perusahaan.

I.5. Kerangka Teori dan Kerangka Kosenptual

a. Kerangka Teori

1) Teori Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah perbuatan melindungi yang dilakukan oleh hukum bagi setiap warga negara. Prinsip perlindungan hukum bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia. Beberapa ahli mengungkapkan pendapatnya mengenai pengertian dari perlindungan hukum diantaranya:

- a) Menurut Satjipto Raharjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan hukum.
- b) Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan.

- c) Menurut C.S.T. Kansil, perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.¹¹

2) Teori Perjanjian

Perjanjian diatur dalam Buku III KUHPerdara tentang perikatan, yang dikenal menganut sistem terbuka. Hal demikian berbeda dengan sistem yang dianut dalam Buku II KUHPerdara tentang benda yang menganut sistem tertutup yaitu “tidak ada hukum yang diatur dalam Undang-undang.”¹²

Ketentuan-ketentuan yang diatur dan ditetapkan serta dimuat dalam Buku III KUHPerdara yang berkenaan dengan perjanjian merupakan ketentuan yang bersifat umum, mengandung maksud berlaku terhadap keseluruhan perjanjian baik dalam bentuk maupun berisikan apa saja yang dibuat oleh subyek hukum, tidak terkecuali juga dalam perjanjian kerja.

Pasal 1320 KUHPerdara, menyatakan untuk sahnya suatu perjanjian di perlukan empat macam syarat-syarat, yaitu :

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya.
- b. Kecakapan untuk membuat perjanjian.
- c. Suatu hal tertentu.
- d. Suatu sebab yang halal.

Agar suatu perjanjian yang dibuat oleh para pihak dapat berlaku sebagaimana layaknya hukum, termasuk pula dengan perjanjian kerja, tidak hanya harus memenuhi syarat-syarat untuk sahnya suatu perjanjian yang di atur dan ditetapkan dalam pasal di atas semata. Melainkan juga harus dapat memenuhi ketentuan-ketentuan yang diatur dan ditetapkan dalam Pasal 1321 KUHPerdara, yang menyatakan tiada sepakat yang sah apabila sepakat

¹¹ Achmad Suyono, <http://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli>, diakses pada tanggal 25 September 2018, pukul 13:00 WIB.

¹² Bachsan Mustafa, *Sistem Hukum Indonesia*, Cetakan Kedua Bandung: Remaja Karya, 1989, hlm. 58.

itu diberikan karena kekhilafan, atau diperolehnya dengan paksaan atau penipuan.

Pengertian sepakat dapat dimaknai sebagai pernyataan kehendak yang disetujui di antara para pihak di mana pernyataan pihak yang menawarkan dinamakan tawaran sedangkan pernyataan pihak yang menerima tawaran dinamakan akseptasi.¹³ Dalam suatu perjanjian kerja antara seorang pekerja/buruh dan majikan, pengaturan masalah pemutusan hubungan kerja banyak diadakan untuk suatu waktu tertentu dan yang diadakan tanpa waktu tertentu.¹⁴

Di dalam pemutusan hubungan kerja antara majikan dan pekerja/buruh sudah diatur di dalam perjanjian yang telah disepakati sebelumnya antara kedua belah pihak. Pada prinsipnya suatu perjanjian Perburuhan, baik untuk waktu tertentu maupun yang tanpa waktu tertentu dapat diputuskan baik oleh pihak pekerja/buruh maupun oleh pihak majikan dengan suatu pernyataan pengakhiran.¹⁵

b. Kerangka Konseptual

- 1) Perjanjian merupakan suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.¹⁶
- 2) Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) menurut pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu perjanjian kerja yang memuat jangka waktu; atau selesainya suatu pekerjaan tertentu
- 3) Perusahaan dalam Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan diatur dalam pasal 1 angka 6 adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan,

¹³ Mariam Darus Badruzaman, *Kompilasi Hukum Perikatan*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2001, hlm. 74.

¹⁴ Subekti, *Aneka Perjanjian*, Bandung: Alumni, 1985, hlm.62.

¹⁵ *Ibid*, hlm.62.

¹⁶ Ahmadi Miru dan Sakka Pati, *Hukum Perikatan Penjelasan Makna Pasal 1233 Sampai 1456 BW*, Cetakan VI, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, h. 63.

milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁷

I.6. Metode Penelitian

a. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian jenis yuridis normatif yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau bahan sekunder yang akan dikumpulkan serta dianalisa dan teliti. Metode penelitian yuridis normatif adalah penelitian yang mengacu pada norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan. Bahan hukum yang digunakan diperoleh dari penelitian kepustakaan yaitu bahan hukum primer yakni Kitab Undang-undang Hukum Perdata.

b. Pendekatan Masalah

Pendekatan penelitian dalam penelitian hukum dapat dilakukan melalui pendekatan undang-undang (*statute approach*), pendekatan kasus (*case approach*), dan pendekatan sejarah (*history approach*). Pada penelitian kali ini peneliti menggunakan pendekatan penelitian melalui pendekatan undang-undang (*statute approach*). Dari pendekatan tersebut diatas penulis gunakan adalah peraturan perundang-undangan secara hierarki yang terkait dengan penerapan perjanjian kerja waktu tertentu di perusahaan swasta.

c. Sumber Data

Mengenai sumber data yang dipergunakan dalam penulisan skripsi ini adalah data sekunder. Menurut kekuatan mengikatnya, data sekunder dapat digolongkan menjadi 3 golongan, yaitu:

1. Bahan Hukum Primer adalah bahan hukum yang bersifat mengikat, berupa perundang-undangan yang berkaitan dengan penulisan skripsi ini, seperti Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

17 . Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

2. Bahan Hukum Sekunder adalah bahan hukum ini sangat erat kaitannya dengan bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder dalam penelitian ini adalah literature, jurnal hukum, internet, makalah, skripsi, tesis, serta bahan-bahan yang tertulis lainnya.
3. Bahan Hukum Tertier adalah bahan yang memberi petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder. Misalnya kamus dan sebagainya.

d. Teknik Analisis Data

Teknik Analisis Data merupakan langkah-langkah yang berkaitan dengan pengolahan terhadap bahan-bahan hukum yang telah dikumpulkan untuk menjawab rumusan masalah yang dilakukan dengan cara analisis kualitatif. Sedangkan untuk menganalisa bahan hukum digunakan teknik penulisan Deskriptif Analisis, yaitu menjelaskan secara rinci dan sistematis terhadap pemecahan masalah.

I.7. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan didalam pembahasan skripsi ini, maka penulis akan membagikan skripsi ini ke dalam 5 (lima) bab, dan masing – masing bab akan terdiri dari beberapa sub, yaitu sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini menguraikan tentang latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup penulisan, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka teori dan kerangka konseptual, metode penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG PERJANJIAN KERJA

Pada bab ini menjelaskan tentang perjanjian pada umumnya, perjanjian KUHper dan pekerja pada umumnya, perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWT dan PKWTT).

BAB III PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TIDAK TERTENTU DI PERUSAHAAN SWASTA

Dalam bab ini menguraikan tentang proses pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu di perusahaan swasta.

BAB IV ANALISIS PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DAN PERLINDUNGAN PEKERJA DI PERUSAHAAN SWASTA

Dalam bab ini penulis menganalisis penerapan isi perjanjian kerja waktu tertentu dan perlindungan pekerja di perusahaan swasta yang sesuai dengan Undang-Undang dan pelaksanaan perlindungan hak bagi pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu di perusahaan swasta.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini, penulis menyimpulkan pembahasan perumusan masalah dan memberikan saran-saran yang dapat menjadi masukan bagi pihak-pihak terkait