

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tujuan Indonesia merdeka adalah menciptakan kehidupan bangsa yang sejahtera, adil, makmur dan merata dengan mengisi kegiatan pasca kemerdekaan melalui usaha-usaha peningkatan investasi ekonomi untuk pembangunan nasional. Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945. Tidak dapat dipungkiri dalam pembangunan nasional negara tidak dapat berdiri sendiri untuk melakukan pembangunan karena terbatasnya anggaran dan sumber daya, maka diperlukan juga peran dari swasta dalam pembangunan nasional.

Pada saat ini Indonesia termasuk salah satu negara berkembang dengan pertumbuhan ekonomi yang baik, dimana sektor industri sebagai salah satu penyumbang pertumbuhan ekonomi Indonesia. Tumbuhnya ekonomi dari meningkatnya investor terutama asing akan seiring dengan banyaknya lapangan pekerjaan. Dalam proses pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang penting sebagai pelaku dan tujuan

pembangunan. Disamping itu, tenaga kerja juga merupakan modal utama dari pelaksanaan dan pembangunan masyarakat pancasila. Tujuan terpenting dari pembangunan adalah kesejahteraan rakyat termasuk tenaga kerja. Tenaga kerja sebagai pelaksana pembangunan harus dijamin haknya, diatur kewajibannya dan dikembangkan daya gunanya sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja.

Secara normatif, Undang-Undang Dasar 1945 menjamin hak setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 27 Ayat 2). Hal ini dipertegas kembali dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (hasil amandemen kedua) Bab XA tentang Hak Asasi Manusia (Pasal 28A-28). Pasal 28D mengamanatkan bahwa “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.¹

Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan menyangkut multidimensi dan terkait dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha dan pekerja atau buruh. Pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerjasama yang saling mendukung.

¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia edisi revisi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2015), 13.

Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.²

Untuk itulah diperlukan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Kedudukan pekerja pada hakikatnya dapat ditinjau dari dua segi, yaitu dari segi yuridis dan dari segi sosial ekonomis, dari segi sosial ekonomis, pekerja membutuhkan perlindungan hukum dari negara atas kemungkinan adanya tindakan sewenang-wenang dari pengusaha.³

Kedudukan antara pengusaha dengan pekerja adalah tidak sama. Secara yuridis kedudukan buruh adalah bebas, tetapi secara sosial ekonomis, kedudukan buruh adalah tidak bebas. Kedudukan buruh secara yuridis berdasarkan ketentuan Pasal 27 UUD 1945 adalah sama dengan majikan. Kenyataannya, secara sosial ekonomi kedudukan antara buruh dengan majikan adalah tidak sama.

² Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, (Bandung: PT. Citra Adytia Bhakti, 2003), 6-7.

³ *Ibid*, 8.

Kedudukan yang tidak sederajat ini, membuat majikan sering menganggap buruh sebagai objek dalam hubungan kerja. Keadaan ini menimbulkan adanya kecenderungan majikan untuk berbuat sewenang-wenang kepada pekerja/buruhnya.⁴

Jika hubungan antara buruh dengan majikan ini tetap diserahkan sepenuhnya kepada para pihak (buruh dan majikan), maka tujuan hukum perburuhan untuk menciptakan keadilan sosial dibidang perburuhan akan sangat sulit tercapai, karena pihak yang kuat akan selalu ingin menguasai pihak yang lemah (homo homini lupus). Majikan sebagai pihak yang kuat secara sosial ekonomi akan selalu menekan pihak buruh yang berada pada posisi yang lemah atau rendah. Atas dasar itulah, pemerintah secara berangsur-angsur turut serta dalam menangani masalah perburuhan melalui berbagai peraturan perundang-undangan. Peraturan perundang-undangan di bidang perburuhan dimaksudkan untuk memberikan kepastian hukum terhadap hak dan kewajiban pengusaha maupun pekerja/buruh.⁵

Tujuan campur tangan pemerintah dalam bidang perburuhan ini untuk mewujudkan perburuhan yang adil, karena peraturan perundang-undangan perburuhan memberikan hak-hak bagi pekerja sebagai manusia yang utuh, karena itu harus dilindungi baik menyangkut keselamatannya, kesehatannya, upah yang layak dan

⁴ *Ibid*, 9.

⁵ Lalu Husni, *Op. Cit*, 23.

sebagainya. Selain itu pemerintah juga harus memperhatikan kepentingan pengusaha/ majikan yakni kelangsungan perusahaan.⁶

Didalam dunia kerja, setiap orang membutuhkan adanya interaksi atau hubungan dengan orang lain. Baik bagi pemberi kerja ataupun bagi pekerja. Hubungan tersebut dikenal dengan istilah hubungan kerja. Menurut Pasal 1 angka 15 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disingkat menjadi UU Ketenagakerjaan), hubungan kerja ialah hubungan antara pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

Pada pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan disebutkan hubungan antara pengusaha dan pekerja adalah berdasarkan perjanjian kerja. Berdasarkan pengertian tersebut, maka untuk dapat dikatakan ada tidaknya suatu hubungan kerja, adalah ada tidaknya perjanjian kerja.⁷ Perjanjian kerja menurut ketentuan Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan, ialah suatu perjanjian antara pekerja/ buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak. Perjanjian kerja berdasarkan ketentuan Pasal 56 UU Ketenagakerjaan dibedakan dalam dua jenis yaitu perjanjian kerja waktu tertentu (selanjutnya disingkat menjadi PKWT) dan perjanjian waktu tidak tertentu (selanjutnya disingkat menjadi PKWTT).

⁶ *Ibid*, 24.

⁷ Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2010), 43.

Berkaitan dengan hal tersebut, Pasal 1 angka 3 dan 4 UU Ketenagakerjaan menentukan bahwa pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, sedangkan dalam angka 4 ditentukan bahwa pemberi kerja ialah yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Didalam melaksanakan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja, pengusaha lebih menyukai sistem kerja kontrak kepada pekerjanya dibandingkan pekerja tetap. Hal ini mudah sekali kita temui di perusahaan-perusahaan yang menerapkan dengan sistem kerja tersebut. Cara seperti ini digunakan oleh perusahaan-perusahaan yang mencoba mengakali peraturan dengan memperbarui perjanjian kerja dengan cara berulang-ulang.

Pekerja waktu tertentu merupakan pihak yang dirugikan dalam suatu perjanjian kerja, karena apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh perusahaan, maka pekerja waktu tertentu tidak mendapatkan hak-hak normatif sebagaimana layaknya tenaga kerja tetap, walaupun masa kerja sudah bertahun-tahun.

Bahwa perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, dengan artian tidak semua pekerjaan diperusahaan dikerjakan dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu namun apabila

pekerjaannya bersifat tetap atau tidak dibatasi oleh waktu dan pekerjaan tersebut masih tetap ada serta tidak berubah-ubah, pengusaha tidak boleh melakukan hubungan kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) melainkan harus merubah hubungan kerja pekerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Praktik seperti ini kerap dilakukan karena beranggapan beban keuangan perusahaan menjadi ringan, jauh lebih murah membayar pekerja berdasarkan dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dari pada mempekerjakan pekerja dengan status perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) atau tetap.

Salah satu contoh perkara yang terkait dengan permasalahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perkara Putusan PN Bandung nomor : 47/Pdt.Sus/PHI/2019/Pn.Bdg. Kronologisnya adalah Muhamad Sulur, Yayan Mulyana, Anggi, Ade Repai dan Tatang Daryanto kesemuanya adalah pekerja PT. Dasa Windu Agung yang melalui kuasanya Serikat Pekerja Gabungan Serikat Pekerja Manufaktur Independen Indonesia (GSPMII) menggugat PT. Dasa Windu Agung karena telah melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak dengan alasan habis kontrak (PKWT) padahal obyek pekerjaan di PT Dasa Windu Agung adalah bersifat tetap dan masih berlangsung hingga saat ini. Oleh karena itu pihak pekerja Muhamad Sulur, Yayan Mulyana, Anggi, Ade Repai dan Tatang Daryanto menganggap bahwa status perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT)

yang diperjanjikan perusahaan PT. Dasa Windu Agung adalah tidak sah karena tidak memenuhi ketentuan dan persyaratan yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan dalam hal ini Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan demi hukum berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengkaji permasalahan tersebut dengan judul **“Tinjauan Yuridis Penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) PT. Dasa Windu Agung Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Putusan PN. Bandung Nomor : 47/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg).**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka yang dapat dijadikan sebagai rumusan masalah adalah :

1. Bagaimana Peranan Serikat Pekerja diperusahaan PT. Dasa Windu Agung dalam memperjuangkan Perselisihan PHK terhadap pekerja PKWT/Kontrak ?
2. Apakah Penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Dasa Windu Agung sudah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?

C. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai penulis dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana peranan serikat pekerja diperusahaan PT. Dasa Windu Agung dalam memperjuangkan perselisihan PHK terhadap pekerja PKWT/Kontrak.
2. Untuk mengetahui apakah penerapan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) di PT. Dasa Windu Agung sudah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
3. Sedangkan kegunaan atau manfaat dari penelitian ini adalah, bahwa bagi penulis diharapkan dapat memberikan dan mengembangkan wawasan penulis dalam memahami peranan serikat pekerja dalam memperjuangkan pekerja perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) di PT. Dasa Windu Agung dan untuk mengetahui apakah penerapan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) di PT. Dasa Windu Agung sudah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

D. Metode Penelitian

Penelitian Hukum adalah suatu penelitian yang mempunyai objek hukum, baik hukum sebagai suatu ilmu atau aturan-aturan yang sifatnya dogmatis maupun hukum yang berkaitan dengan perilaku dan

kehidupan masyarakat. Penelitian hukum pada dasarnya merupakan suatu kegiatan ilmiah, yang didasarkan pada metode, sistematika dan pemikiran tertentu, yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan jalan menganalisisnya. Kecuali itu, maka juga diadakan pemeriksaan yang mendalam terhadap fakta hukum tersebut, untuk kemudian mengusahakan suatu pemecahan atas permasalahan-permasalahan yang timbul di dalam gejala bersangkutan.⁸

Sajian metode penelitian ini disistematisasikan dalam suatu format sebagai berikut:

1. Metode Pendekatan Untuk menjawab permasalahan dan mencapai tujuan dari penelitian ini, peneliti menggunakan model pendekatan normatif. Penelitian hukum normatif adalah penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder belaka.⁹
2. Sifat Penelitian Tipe penelitian ini menurut sifatnya adalah tipe penelitian deskriptif, yaitu bertujuan menggambarkan secara tepat sifat-sifat suatu individu, keadaan, gejala atau kelompok tertentu, atau untuk menentukan penyebaran suatu gejala, atau untuk menentukan ada tidaknya hubungan antara suatu gejala dengan gejala lain dalam masyarakat.¹⁰

⁸ Jonaedi Efendi dan Johny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, (Depok: Prenadamedia Group, 2018), 16.

⁹ Soerjono Soekanto, Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2013), 13-14.

¹⁰ Amirudin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010),

3. Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data Data yang digunakan adalah data sekunder, adapun yang dimaksud dengan data sekunder adalah data yang diperoleh dari bahan-bahan pustaka yang terdiri dari tiga bahan hukum, yaitu :

a. Bahan hukum Primer, yaitu peraturan perundang-undangan yang terkait, antara lain, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Peraturan Pemerintah,

Keputusan-Keputusan Mahkamah Agung, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan peraturan-peraturan lainnya yang berkaitan dengan judul skripsi.

b. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer yang terdiri dari buku-buku, jurnal, artikel-artikel, berita-berita dan sebagainya yang diperoleh baik dari media cetak maupun media elektronik yang berkaitan dengan materi penelitian yang dapat memperkaya referensi dalam penyelesaian penelitian ini.

c. Bahan hukum tersier, yang terdiri dari kamus hukum, Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dapat memberikan penjelasan maupun petunjuk terhadap bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder. Adapun pengumpulan data dalam penelitian

ini adalah dengan melakukan penelitian kepustakaan yaitu dengan melakukan pengumpulan data-data yang kemudian menelaah, mengkaji, dan menganalisis bahan-bahan literatur hukum serta dokumen-dokumen tulisan ilmiah yang berupa peraturan perundang-undangan, buku-buku ilmiah, serta yang berhubungan dengan permasalahan yang penulis teliti yaitu Putusan PN Bandung Nomor : 47/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg.

4. Metode Penelitian

Berdasarkan bahan hukum yang diperoleh, maka penulisan skripsi ini menggunakan metode Yuridis Normatif yaitu memandang

hukum sebagai norma tertulis yang dibuat dan diundangkan oleh pejabat atau lembaga yang berwenang.



IBLAM
School of Law