

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sesuai dengan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menegaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Dilakukannya asas tersebut karena pembangunan ketenagakerjaan menyangkut multidimensi dan terkait dengan berbagai pihak yaitu diantaranya pemerintah, pengusaha dan pekerja/buruh. Oleh karena itu pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung. Pelaksanaan pembangunan nasional tenaga kerja merupakan salah satu unsur yang mempunyai peran sangat penting bagi keberhasilan suatu pembangunan.¹

Program pembangunan nasional diusahakan adanya kesempatan kerja diberbagai bidang usaha, selain diusahakan adanya perluasan kesempatan kerja disamping itu pemerintah mengimbangi dengan peningkatan mutu serta peningkatan perlindungan terhadap tenaga kerja yang berlaku secara menyeluruh bagi semua jenis usaha. Dilakukannya perlindungan terhadap tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja tersebut sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

¹ Eko Wahyudi, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2016, hlm 7

Adapun yang dimaksud dengan tenaga kerja menurut pasal 1 ayat 2 Undang-undang Nomor 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.² Di katakan sebagai tenaga kerja adalah pekerja atau buruh dimana pekerja atau buruh tersebut telah melakukan hubungan kerja. Hubungan kerja disini adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja dalam pasal 1 angka 15 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dengan demikian jelaslah bahwa hubungan kerja yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak.³

Pasal 1 Ayat 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menjelaskan mengenai perjanjian kerja, “perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”.⁴ Selain itu perjanjian kerja juga dijelaskan dalam Pasal 1601 a KUHPerdara ialah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu tertentu. Selain itu Shamad juga berpendapat

² Lihat Pasal 1 ayat 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

³ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2010, hlm 63

⁴ Pasal 1 ayat 14 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

bahwa perjanjian kerja ialah suatu perjanjian dimana seseorang mengikatkan diri untuk berkerja pada orang lain dengan menerima imbalan berupa upah sesuai dengan syarat-syarat yang dijanjikan atau disetujui bersama. Pada perjanjian kerja terdapat prinsip yang menonjol yaitu dengan adanya keterikatan seorang (pekerja) kepada orang lain (pengusaha) untuk bekerja di bawah perintah dengan menerima upah.⁵

Jadi apabila seorang telah mengikatkan diri dalam suatu perjanjian kerja berarti ia secara pribadi otomatis harus bersedia bekerja dibawah perintah orang lain. Hal ini yang sering disebut oleh para ahli hukum sebagai hubungan diperatas. Pembuatan perjanjian kerja tidak dimintakan bentuk tertentu, jadi dapat di lakukan secara lisan dengan surat pengangkatan oleh pihak pengusaha atau secara tertulis yaitu dengan surat perjanjian yang ditanda tangani oleh kedua belah pihak. Perjanjian kerja pada umumnya hanya berlaku antara pekerja dan pengusaha yang menyelenggarakan. Orang lain tidak terkait, walaupun demikian dari berbagai perjanjian kerja itu dapat diketahui apa yang hidup pada pihak-pihak yang berkepentingan.⁶ Dalam perjanjian kerja terdapat dua jenis perjanjian kerja yaitu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu lazimnya disebut dengan perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjaanya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontak. Sedangkan untuk perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tidak tertentu biasanya disebut dengan perjanjian kerja tetap dan status

⁵ Eko Wahyudi, *Op.Cit*, hlm 13

⁶ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, 1987, hlm 24

pekerjanya adalah pekerja tetap. Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis (Pasal 57 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Ketentuan ini dimaksudkan untuk lebih menjamin atau menjaga hal-hal yang tidak diinginkan sehubungan dengan berakhirnya kontrak kerja.⁷

Perjanjian kerja waktu tertentu tidak boleh mensyaratkan adanya masa percobaan. Masa percobaan adalah masa atau waktu untuk menilai kinerja dan kesungguhan serta keahlian seorang pekerja selama bekerja. Lamanya masa percobaan adalah 3 (tiga) bulan, namun dalam masa percobaan jika pengusaha hendak melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja maka pengusaha dapat mengakhiri hubungan kerja tersebut secara sepihak (tanpa izin dari pejabat yang berwenang) atau tanpa penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial. Selain itu ketentuan yang melatar belakangi tidak diperbolehkan adanya masa percobaan dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu karena perjanjian kerja berlangsung relatif singkat.⁸

Sedangkan untuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu diberlakukan untuk karyawan tetap, dalam pasal 61 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 perjanjian kerja berakhir jika terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK), pekerja meninggal dunia, mengundurkan diri, pensiun atau diberhentikan atau dipecat. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 60 ayat 1 perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja

⁷ Lalu Husni, *Op.Cit*, hlm 70

⁸ *Ibid*, hlm 71

paling lama tiga bulan. Dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja atau buruh yang bersangkutan.⁹ Namun dalam prakteknya tak jarang perjanjian kerja berlaku secara undang-undang, seringkali terjadi penyimpangan dalam perjanjian kerjanya, belum lagi jika kita berbicara tentang waktu kerja yang sudah diperjanjikan dalam perjanjian kerja, sudah sering terdengar ditelinga kita tentang kasus-kasus semacam ini.

Misalnya seperti kasus karyawan yang bekerja melebihi waktu yang seharusnya tanpa mendapatkan kompensasi sepadan. Selain itu sering juga terjadi kasus perjanjian kerja waktu tertentu yang mensyaratkan masa percobaan, dalam hal penandatanganan perjanjian kerja dengan perusahaan perlu bagi pekerja untuk mencermati isi dari perjanjian tersebut, apakah ada masa percobaan dalam tenggang kontrak tersebut? Hal ini penting karena dalam peraturan hukum melarang dengan tegas adanya praktik tersebut, dalam menghadapi problematika dan kasus-kasus yang terjadi di seputar hubungan di dunia kerja, karyawan sering menjadi obyek penderita.¹⁰

Posisi tawar karyawan bertambah lemah karena kebanyakan dari mereka tidak mengetahui peraturan seputar ketenagakerjaan. Karyawan lebih sering menerima keputusan sepihak dari perusahaan yang sifatnya merugikan karyawan tanpa berusaha untuk mengkritisi atau mampu untuk melakukan advokasi dan pembelaan. Bahkan ada yang lebih mengenaskan karena mereka senang sudah diterima kerja, tetapi saat

⁹ Rocky Marbun, *Jangan Mau Di PHK Begitu Saja*, Visimedia, Jakarta, 2010, hlm 68

¹⁰ Redaksi RAS, *Hak dan Kewajiban Karyawan*, Raih Asa Sukses, Jakarta, 2010, hlm 9

penandatanganan kesepakatan, klausul kesepakatan tidak terlalu diperhatikannya, akibatnya hak itu merugikan karyawan tersebut dimasa datang. Dalam studi lapangan terdapat kasus mengenai perjanjian kerja waktu tertentu yang di buat di PT. NMF dimana dalam perjanjian kerja waktu tertentu dengan jangka waktu 3 (tiga) bulan tersebut mensyaratkan adanya masa percobaan dengan jangka waktu 2 (dua) minggu.

Dalam masa pencapaian target perusahaan sangat memerlukan tenaga kerja, baik pekerja tetap ataupun pekerja kontrak. dalam hal pelaksanaan perjanjian kerja yang telah disepakati oleh kedua belah pihak yaitu antara pengusaha dengan pekerja terdapat penyimpangan dimana perjanjian kerjanya menggunakan jenis perjanjian kerja waktu tertentu, namun dalam perjanjian kerja waktu tertentu tersebut PT. NMF mensyaratkan adanya masa percobaan selama 2 (dua) minggu sebelum diangkat menjadi karyawan kontrak selama 3 (tiga) bulan. Sementara itu menurut penjelasan dari Silvia salah seorang pekerja di PT. NMF mengatakan bahwa pada saat pertama kali diterima kerja di PT. NMF ia melakukan masa percobaan kerja selama 2 (dua) minggu, setelah dua minggu melewati masa percobaan kerja ia baru bisa diangkat menjadi karyawan kontrak selama 3 (tiga) bulan.¹¹

Begitu juga dengan Sulistya karyawan di PT. NMF saat pertama ia bekerja, ia disyaratkan untuk melewati masa percobaan kerja selama 2 (dua) minggu, minggu selanjutnya ia baru diangkat menjadi karyawan kontrak.¹² Jika selama masa

¹¹ Hasil Wawancara Dengan Silvia, Pekerja Di PT. NMF Sebagai Pengawas Pada Bidang Produksi, Wawancara Pada Tanggal 25 Oktober 2015.

¹² Hasil Wawancara Dengan Sulistya, Pekerja Di PT. NMF Sebagai Pekerja Pada Bagaian Stock Barang, Wawancara Pada Tanggal 25 Oktober 2015.

percobaan kerja karyawan tersebut tidak bekerja dengan baik atau melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan maka akan diputus hubungan kerja oleh perusahaan. Selain itu jika selama masa percobaan berlangsung terjadi pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha kepada pekerja, maka tidak perlu dimintakan surat penetapan dari pejabat yang berwenang, hal tersebut diatur dalam pasal 154 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa penetapan tidak diperlukan dalam hal pekerja atau buruh masih dalam masa percobaan kerja.¹³

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana status pekerja pada perjanjian kerja waktu tertentu yang mensyaratkan adanya masa percobaan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana dengan pelaksanaan perjanjian kerja untuk waktu tertentu di PT. NMF?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas, tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Memperoleh kejelasan apakah perjanjian kerja yang dibuat di PT. NMF ini sudah sesuai atau tidak dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang.

¹³ Lihat Pasal 154 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

2. Untuk memperoleh kejelasan dan memahami lebih dalam bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja yang sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan

1.4 Manfaat Penulisan

Dalam penulisan ini dapat memberikan manfaat diantaranya:

1. Hasil Penelitian diharapkan dapat memberi wawasan dan pengetahuan yang luas di bidang karya ilmiah khususnya yang berkaitan pelaksanaan perjanjian kerja untuk waktu tertentu.
2. Hasil penelitian dapat menjadi referensi dalam pemecahan atas permasalahan yang berkaitan dengan perjanjian kerja dalam perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

1.5 Keaslian

Penelitian yang berjudul: *Pelaksanaan Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu*. Merupakan suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui apakah undang-undang dan peraturan pemerintah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan sudah dilaksanakan sebagaimana mestinya oleh para pengusaha dengan para pekerjanya. Setelah mencari beberapa informasi terkait dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini, terdapat penelitian yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti yang dilakukan oleh pendidikan tinggi lain yaitu:

No.	Nama	Judul Karya Tulis Ilmiah	Pembahasan
1.	Iskandar Khusnan, Universitas Islam Negeri Sunan	Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Studi Perbandingan Hukum Islam dan Undang-	Dalam penelitian ini membahas tentang konsep perjanjian kerja

	Kalijaga Yogyakarta, Tahun 2007.	Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). ¹⁴	waktu tertentu dalam pandangan Hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2.	Sunardi, Universitas Mulawarman, Tahun 2013.	Tinjauan Hukum Terhadap Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Di PT. Nunukan Sawit Mas Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. ¹⁵	Penelitian ini membahas tentang pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Nunukan Sawit Mas dan membahas mengenai upaya hukum apa yang dapat dilakukan oleh pekerja dalam menyelesaikan permasalahan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Nunukan Sawit Mas.
3.	Ditta Putra, Universitas Negeri Surabaya.	Analisis Yuridis Mengenai Masa Percobaan Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada PT. Syam Surya Mandiri. ¹⁶	Penelitian ini membahas apakah pelaksanaan perjanjian waktu tertentu yang mensyaratkan adanya masa percobaan dapat dibenarkan menurut hukum dan apa akibat hukum dari mensyaratkan adanya masa percobaan pada perjanjian kerja waktu tertentu.

Penelitian-penelitian diatas berbeda dengan dengan penelitian ini, dikarenakan penelitian diatas lebih membahas tentang pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu,

¹⁴ Iskandar Khusnan, *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Studi Perbandingan Hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)*, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, diakses dari <https://digilibi.uin-suka.ac.id/pdf>. Pada tanggal 24 Nopember 2015.

¹⁵ Sunardi, *Tinjauan Hukum Terhadap Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Di PT. Nunukan Sawit Mas Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Universitas Mulawarman. Diakses dari <https://ejournal:fhunmul.ac.id/pdf/77-147-1-SM.pdf>. pada tanggal 24 Nopember 2015.

¹⁶ Putra Ditta, *Analisis Yuridis Mengenai Masa Percobaan Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada PT. Syam Surya Mandiri*, Universitas Negeri Surabaya, diakses dari <http://ejournal.unesa.ac.id/pdf/277688900.pdf>. pada tanggal 24 Nopember 2015.

dan akibat hukum dari perjanjian kerja waktu tertentu yang mensyaratkan adanya masa percobaan. Adapun dalam penelitian ini lebih membahas terkait pelaksanaan dari perjanjian kerja waktu tertentu serta status pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu yang mensyaratkan adanya masa percobaan.

1.6 Metode Penelitian

1.6.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penulisan skripsi ini menggunakan metode penelitian hukum empiris. Penelitian hukum empiris adalah untuk mengetahui bagaimana hukum itu dilaksanakan termasuk proses penegakan hukum. Pada penelitian hukum yang sosiologis, hukum di konsepskan sebagai pranata sosial secara riil dikaitkan dengan variabel-variabel sosial yang lain. Dalam penelitian ini mengungkapkan permasalahan-permasalahan yang ada di balik pelaksanaan dan penegakan hukum ketenagakerjaan.¹⁷

1.6.2 Metode Pendekatan

Pendekatan yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah dengan menggunakan pendekatan fakta. Metode pendekatan fakta adalah metode pengamatan yang telah diverifikasi secara empiris.¹⁸ Fakta yang dianalisis dalam penelitian ini adalah mengenai penerapan masa percobaan kerja pada perjanjian kerja waktu tertentu.

¹⁷ Amiruddin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta, 2013, hlm 133.

¹⁸ Moh. Nazir, *Metode Penelitian*, Bogor, Ghalia Indonesia, 2005, hlm 19.

1.6.3 Sumber Data dan Jenis Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sumber data primer, sumber data sekunder, dan sumber data tersier, antara lain sebagai berikut:

a. Sumber data primer

Sumber data primer adalah data dasar atau sumber data yang diperoleh dari hasil penelitian di lapangan secara langsung pada objek penelitian, pengambilan data ini dilakukan di PT. NMF dengan melakukan wawancara terhadap pekerja/buruh dan pengusaha pada PT. NMF.

b. Sumber data sekunder

Sumber data sekunder yang digunakan dalam menjawab permasalahan ini adalah melalui studi kepustakaan. Bahan hukum sekunder adalah bahan yang memberikan penjelasan dari bahan hukum primer, penjelasannya antara lain dari buku-buku atau literatur yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, diantaranya adalah: Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: PER-01/MEN/1999 Tentang Upah Minimum. Selain itu juga digunakan literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan perjanjian kerja.

c. Sumber data tersier

Sumber data tersier yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum tersier meliputi kamus besar Indonesia, kamus hukum dan penelusuran melalui internet.

1.6.4 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan disalah satu perusahaan yang bergerak dibidang industri alas kaki yang berlokasi diwilayah Jawa Timur.

1.6.5 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian pada umumnya dikenal dengan tiga jenis alat pengumpulan data, yaitu studi kepustakaan atau dokumen, pengamatan atau observasi, dan studi lapang, dari ketiga alat tersebut dapat digunakan masing-masing atau bersama-sama.¹⁹ Namun pada penulisan skripsi ini digunakan teknik pengumpulan data dengan studi lapang dan studi kepustakaan.

a. Studi lapang

Pengumpulan data dengan menggunakan pendekatan studi lapang, dilakukan dengan pendekatan langsung ke dalam praktik hukum/lapangan yang berdasarkan obyek penelitian yang akan dituju. Adapun teknik yang digunakan untuk memperoleh data dalam studi lapang yakni dengan menggunakan wawancara yang ditujukan kepada beberapa responden seperti bagian personalia dan pekerja di PT. NMF.

¹⁹ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia, 1986, hlm 21.

b. Studi kepustakaan

Pengumpulan data dengan menggunakan pendekatan studi kepustakaan dilakukan secara bertahap melalui berbagai literatur dan dokumen yang berkaitan dengan isu hukum yang dihadapi dalam hal ini terkait dengan masalah ketenagakerjaan.

1.6.6 Analisa Data

Setelah dilakukan pengumpulan data hukum baik data hukum primer, data hukum sekunder dan data hukum tersier selanjutnya dilakukan analisa data dengan menggunakan metode kualitatif, disini memusatkan perhatiannya pada prinsip-prinsip umum yang mendasari perwujudan satuan-satuan gejala yang ada dalam kehidupan manusia, atau pola-pola yang dianalisis gejala-gejala sosial budaya dengan menggunakan kebudayaan dari masyarakat yang bersangkutan untuk memperoleh gambaran mengenai pola-pola yang berlaku.