

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Ketenagakerjaan adalah semua hal yang berhubungan dengan tenaga kerja dalam waktu sebelum bekerja, selama bekerja, dan sesudah masa kerja. Hal ini diatur dalam Pasal 1 ayat (1) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam pasal ini Tenaga Kerja dijamin dan dilindungi Pemerintah Indonesia sebelum, selama, hingga sesudah masa kerjanya. Tenaga Kerja dalam Pasal 1 ayat (2) Undang-undang Republik Indonesia 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menerangkan bahwa “Setiap individu orang yang mampu melakukan pekerjaan guna untuk menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan individu maupun untuk masyarakat atau keluarga.” Dalam hal ini tenaga kerja mendapatkan upahnya dari pemberian pihak yang dikatakan sebagai pemilik perusahaan atas jasa yang dilakukan pekerja kepada pihak yang memberikan pekerjaan atau yang memerintahnya dalam hal ini sebagai hubungan kerja antara Pengusaha dengan orang yang diberi pekerjaan atau dapat disebut sebagai Pekerja.

Iman Soepomo mengatakan bahwa, Hubungan antara pengusaha dan pekerja yang mana pekerja bersedia menyanggupi untuk bekerja kepada pengusaha sehingga mendapatkan upah dan pengusaha juga bersedia menyanggupi untuk membayar upah para pekerja atas pekerjaan yang

dilakukan.¹ Hal ini disebut dengan Hubungan Kerja. Hubungan Kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja antara pengusaha dan pekerja, yang mana Perjanjian Kerja dapat dibuat secara Tertulis ataupun Lisan. Namun pada Pasal 51 Ayat (2) mengatakan bahwa Perjanjian Kerja yang dipersyaratkan secara tertulis harus dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku sehingga antara pengusaha dan pekerja ini menimbulkan hubungan kerja, dan perjanjian kerja harus dibuat atas dasar :

- a. “kesepakatan kedua belah pihak”
- b. “kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum”
- c. “adanya pekerjaan yang diperjanjikan” dan
- d. “pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.”

Hubungan kerja adalah hubungan perdata yang didasari oleh kesepakatan kedua belah pihak yaitu antara Pengusaha dan pekerja.² Perjanjian kerja adalah bukti bahwa Pekerja melakukan pekerjaan pada Pengusaha sehingga didalam perjanjian kerja tersebut termuat Hak dan Kewajiban dari masing-masing untuk pengusaha dan pekerja. Di dalam ketenagakerjaan, perjanjian kerja memiliki 2 konsep, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

¹ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Djambatan, 1992, hlm. 52.

² Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2016, hlm. 63.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Menurut Pasal 59 Ayat 1 Menjelaskan bahwa “perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.”

Selanjutnya pengaturan lain berhubungan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu diatur dalam peraturan menteri lebih lanjut yaitu Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100 Tahun 2004, Pasal 13 Menjelaskan bahwa “PKWT wajib dicatatkan oleh pengusaha kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat selambat-lambatnya 7 hari kerja sejak penandatanganan.” Namun yang jadi masalah, ketika PKWT tersebut tidak dicatatkan maka didalam Pasal tersebut tidak diterangkan bahwa jika Pengusaha tidak mencatatkan PKWT tersebut tidak ada akibat hukum yang diterima oleh pengusaha. Di dalam praktiknya banyak perusahaan yang memanfaatkan celah tersebut, seperti halnya yang terjadi pada PT. X yang bergerak dalam bidang *Manufacture*, masih ada pegawai PKWT yang tidak di catatkan kepada Dinas Tenaga Kerja, padahal sudah melewati masa 7 hari kerja sejak penandatanganan.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. X ?
2. Bagaimanakah akibat hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tidak dicatatkan di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk memperoleh kejelasan bagaimana pelaksanaan Kemenaker No. 100 Tahun 2004 Tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. X
2. Untuk memperoleh kejelasan pelaksanaan peraturan Kemenaker Nomor 100 Tahun 2004 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat mempunyai kegunaan baik kegunaan dari segi teoritis maupun kegunaan dari segi praktis.

a. Kegunaan Teoritis

1. Hasil penelitian ini bertujuan untuk memberi pemahaman tentang akibat hukum apabila PKWT tidak dicatatkan pada Dinas Tenaga Kerja
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi terkait penerapan sanksi yang dapat diberikan dewan pengawas untuk perusahaan yang tidak mencatatkan PKWT.

b. Kegunaan Praktis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan solusi atas kekosongan hukum atas akibat hukum yang diberikan kepada

perusahaan ketika tidak mencatatkan perjanjian kerja waktu tertentu pada Dinas Tenaga Kerja Kota

2. Dapat memberi masukan bagi pihak-pihak yang terkait dalam bidang Ketenagakerjaan khususnya Perusahaan dan Pekerja

1.5 Keaslian Penelitian

No	Nama	Nama/Judul Penelitian	Rumusan Masalah	Pembahasan
1.	Nurul Mufidah, Universitas Trunojoyo Madura	Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. ³	1. Bagaimana status pekerja pada perjanjian kerja waktu tertentu yang mensyaratkan adanya masa percobaan berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 2. Bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja untuk waktu tertentu di PT.NMF	Dalam penelitian ini pembahasannya adalah didalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu PT. NMF memberlakukan masa percobaan, padahal didalam undang-undang ketenagakerjaan Pasal 58 menjelaskan bahwa masa percobaan tidak diperbolehkan.
2.	Siti Sholiha, Universitas Bangka Belitung, Tahun 2016	Pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Kota Pangkalpinang. ⁴	1. Bagaimana pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Kota Pangkalpinang ? 2. Bagaimana peran Dinas Sosial dan Tenaga Kerja di	Dalam penelitian ini pembahasannya adalah mengenai pencatatan perjanjian kerja waktu tertentu di kota Pangkalpinang, yang mana dalam tahun 2014, data

³ Nurul Mufidah, "Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu", dikutip dari <https://pta.trunojoyo.ac.id/welcome/detail/120111100001>, <diunduh tanggal 22 November 2019>

⁴ Siti Sholiha, "Pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Kota Pangkalpinang", dikutip dari <http://repository.ubb.ac.id/901/1/BAB%20I.pdf>, <diunduh tanggal 22 November 2019>

			Kota Pangkalpinang terhadap perusahaan yang tidak melakukan pencatatan ?	wajib lapor perusahaan terdapat 91 Perusahaan yang menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, namun yang mencatatkan hanyalah 6 yang mencatatkan.
--	--	--	--	---

Berdasarkan tabel penelitian di atas, penelitian yang pertama membahas tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, persamaan penelitian dengan peliti yaitu sama sama membahas tentang pelaksanaan perjanjian waktu tertentu, namun yang menjadi perbedaan dengan penelitian yang sedang diangkat adalah penelitian pertama lebih menekankan Pelaksanaan dari PKWT yang terdapat pada perusahaan PT. NMF sedangkan peneliti ingin meneliti akibat hukum dari perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak di catatkan.

Penelitian yang kedua dengan penelitian yang sedang diangkat memiliki persamaan yakni membahas tentang Pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, namun ada hal yang menjadi sebuah perbedaan dengan penelitian yang sedang diangkat yaitu Pelaksanaan Pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Kota Pangkalpinang.

1.6 Metode Penelitian

Dalam melakukan sebuah penelitian hukum, metode penelitian tidak dapat dipisahkan dari metode penelitian guna untuk menganalisa penelitian

yang sedang di angkat penulis. Menurut Bahder Johan Nasution, “Metode Penelitian adalah merupakan suatu prosedur untuk mengetahui sesuatu dengan menggunakan langkah-langkah sistematis yang teratur.”⁵ Metode Penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.6.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian hukum empiris, yaitu bertujuan untuk mengetahui sejauhmana bekerjanya hukum di dalam masyarakat.⁶ Khususnya dalam ruang lingkup ketenagakerjaan. Penelitian ini yang pertama adalah tentang bagaimana Pelaksanaan PKWT di PT. X, lalu yang kedua adalah Bagaimana peran Disnaker tentang penerapan peraturan Kemenaker Nomor 100 Tahun 2004.

1.6.2. Pendekatan Penelitian

Sesuai dengan keterkaitannya dengan penelitian hukum empiris. Maka dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah Pendekatan Fakta (*fact approach*). Metode pendekatan fakta adalah metode pendekatan yang melakukan penelitian langsung dengan mengangkat suatu fakta empiris.⁷ Dalam penelitian ini yang akan dilakukan pendekatan secara fakta adalah pelaksanaan PKWT pada PT. X dan Peran Dinas Tenaga Kerja dalam pelaksanaan Kemenaker Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Pelaksanaan PKWT.

⁵ Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Bandung. CV Mandar Maju, 2016, hlm. 3.

⁶ *Ibid*, hlm.123.

⁷ Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Bandung, Aditya Bakti, 2004, hlm. 52.

1.6.3. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di perusahaan manufaktur yang beralamat di jalan Dumar Industri 10, Surabaya. Alasan pemilihan lokasi ini karena dalam realitasnya perusahaan belum melakukan pencatatan. Dan Dinas Tenaga Kerja sebagai instansi terkait pencatatan PKWT.

1.6.4. Data Penelitian

Data Primer dan Sekunder adalah 2 data yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu :

a. Data Primer

Data yang didapat dari hasil penelitian empiris yang mana penelitian dilakukan secara langsung didalam masyarakat.⁸ Data tersebut diperoleh dari Wawancara langsung pada pihak Perusahaan dengan Pekerja PT. X dan Wawancara langsung pada pihak Dinas Tenaga Kerja.

b. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian hukum empiris adalah data yang diperoleh dari hasil telaahan studi kepustakaan atau penelaahan dari berbagai literatur yang berhubungan dengan masalah penelitian.⁹ Data sekunder dalam penelitian ini yaitu literatur yang terkait, jurnal hukum.

⁸ Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2013. hlm. 156.

⁹ *Ibid*, hlm.156.

1.6.5. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Wawancara adalah melakukan tanya jawab secara langsung antara peneliti dengan narasumber atau informan untuk mendapatkan informasi terkait dalam penelitian.

¹⁰Wawancara adalah bagian yang sangat penting dalam penelitian hukum empiris yang mana informasi primer hanya didapatkan melalui tanya jawab secara langsung kepada narasumber atau informan. Dalam penelitian ini wawancara akan dilakukan kepada pihak pihak terkait dari Perusahaan PT. X, Pekerja PT. X, dan Dinas Tenaga Kerja

b. Studi Pustaka

Studi Pustaka adalah melakukan pengumpulan data dengan cara menggunakan dan mempelajari teori-teori didalam buku ketenagakerjaan, perundang-undangan yang terkait dengan ketenagakerjaan, jurnal hukum ketenagakerjaan yang terkait untuk menjelaskan permasalahan yang diteliti.

1.6.6. Analisis Data Penelitian

Berdasarkan sifat dari penelitian ini yang menggunakan metode penelitian dengan memberikan penjelasan atau uraian atas subjek dan objek penelitian.¹¹ Atau dapat disebut metode penelitian

¹⁰ *Ibid*, hlm.161.

¹¹ *Ibid*, hlm.183.

secara deskriptif. Dalam penelitian ini yaitu membahas mengenai pelaksanaan PKWT yang ada di PT. X yang diperoleh melalui wawancara dari pihak pengusaha dan pihak pekerja, dan Peran disnaker dalam pelaksanaan Kemenaker Nomor 100 Tahun 2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Selanjutnya data yang diperoleh dianalisis menggunakan Teknik Kualitatif. Kualitatif adalah suatu cara untuk menganalisis hasil penelitian yang menghasilkan data deskriptif analitis. yaitu data yang dinyatakan hasil wawancara atau tertulis yang diteliti dan dipelajari sebagai sesuatu yang utuh.¹² Tahap-tahap untuk menganalisis data yang diperoleh yaitu, dengan mengumpulkan data yang diperoleh dari hasil wawancara pihak yang terkait yaitu Perusahaan, Pekerja, Dinas Tenaga Kerja. Setelah data diperoleh maka selanjutnya dilakukan analisa terhadap data tersebut untuk mengamati lebih lanjut bagaimana akibat hukum PKWT yang tidak dicatatkan.

¹² *Ibid*, hlm.192.