

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan bahwa "*Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*". Dari pasal tersebut jelas bahwa Undang-undang Dasar 1945 menghendaki agar semua warga negara Indonesia yang mau dan mampu bekerja dapat diberikan pekerjaan, sekaligus dengan pekerjaan itu dapat hidup secara layak sebagai manusia.

Pencapaian tujuan yang dikehendaki oleh Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, merupakan sesuatu hal yang berat untuk dicapai dan dilaksanakan, mengingat jumlah penduduk yang sangat banyak yang tidak diimbangi dengan perkembangan perekonomian khususnya penyediaan lapangan kerja. Migrasi tenaga kerja Internasional menjadi fenomena global dan terjadi hampir di sebagian besar negara di dunia, termasuk Indonesia.<sup>1</sup>

Tujuan bangsa Indonesia yaitu kesejahteraan, adil, dan makmur sehingga Indonesia melakukan segala upaya disegala bidang untuk menjadikan negara yang lebih maju. Tertuang dalam pembukaan Undang-undang Dasar 1945 tercantum pada alinea keempat yang berbunyi :

---

<sup>1</sup> Any Suryani H, "*Pengaturan Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Wanita Beserta Keluarganya Berdasarkan UU No. 6 Tahun 2012 Tentang Pengesahan Konvensi Internasional Perlindungan Buruh Migran Beserta Keluarganya*", dalam jurnal hukum dan pembangunan, mei-juni 2016, <http://jurnal.ui.ac.id>, diunduh 5 Maret 2018, pukul : 11.00.

*“... Bahwa kemudian dari pada itu untuk membentuk suatu pemerintahan negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial...”<sup>2</sup>*

Pemerintah dalam hal mengurangi nilai pengangguran tersebut telah melakukan kebijakan-kebijakan umum yakni diantaranya memberikan kesempatan berdirinya perusahaan dan memberikan lapangan pekerjaan seluas-luasnya untuk masyarakat yang belum mendapat pekerjaan.

Karyawan adalah buruh yang bekerja pada perusahaan dengan menerima upah.<sup>3</sup>

Penempatan yang berkembang dengan demikian pesatnya karena menyangkut persoalan kehidupan seseorang ketika memutuskan untuk mencari kerja. Kaitannya dengan hal ini, Lalu Husni mengemukakan sebagai berikut:

*“Bidang hukum ketenagakerjaan sebelum hubungan kerja adalah bidang hukum yang berkenaan dengan kegiatan mempersiapkan calon tenaga kerja sehingga memiliki keterampilan yang cukup untuk memasuki dunia kerja, termasuk upaya untuk memperoleh lowongan pekerjaan baik didalam maupun di luar negeri dan mekanisme yang harus dilalui oleh tenaga kerja sebelum mendapatkan pekerjaan”<sup>4</sup>*

Istilah tenaga kerja sangat luas yaitu meliputi semua orang yang mampu dan dibolehkan melakukan pekerjaan, baik yang sudah mempunyai pekerjaan dalam hubungan kerja atau swa-pekerjaan maupun yang belum atau tidak mempunyai pekerjaan. Sedangkan, pengusaha adalah secara umum

---

<sup>2</sup> Undang-Undang 1945

<sup>3</sup> Abdul R Boediono, 2009, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT Indeks hal 6

<sup>4</sup> Lalu Husni, 2000, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada hal 54

menunjukkan tiap orang yang melakukan usaha. Seorang majikan adalah orang yang mampu menyuruh pekerja dan memberi upah.<sup>5</sup>

Pasal 1 angka 2 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikatakan bahwa:

*“Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.”*

Demi terciptanya nilai keadilan dan kepastian hukum dalam suatu perjanjian kerja PT. Busana Mulya Textile disertai dengan surat perjanjian diatas materai, sebab suatu perjanjian tersebut adalah dapat digunakan sebagai alat untuk mengikat kedua belah pihak.

PT. Busana Mulya Textile adalah suatu unit usaha yang mempunyai kegiatan dalam industry tekstil (*Weaving, Dyeing, Printing, dan Finishing*) yang berlokasi didaerah Kabupaten Karanganyar, didirikan tanggal 22 januari 2008 dan selanjutnya disebut perusahaan.<sup>6</sup> Perusahaan ini membutuhkan tenaga kerja yang cukup besar. Maka dari itu perusahaan dalam penerimaan tenaga kerja harus diawali dengan suatu perjanjian tertulis yang ditandai kesepakatan bersama antara kedua belah pihak.

Perjanjian kerja pada dasarnya adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan perusahaan atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak (Pasal 1 angka 14).<sup>7</sup>

Selain pengertian normatif seperti diatas, Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja

---

<sup>5</sup> Imam soepomo, 2003, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta:Djambatan ,hal 27-29

<sup>6</sup> Laporan ketenagakerjaan di Perusahaan PT. Busana Mulya Textile

<sup>7</sup> Undang-undang Nomer 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.<sup>8</sup> Perjanjian yang dibuat tersebut mengikat kedua belah pihak yaitu antara perusahaan sebagai pihak pertama dengan buruh atau tenaga kerja sebagai pihak kedua.

Bentuk dari perjanjian itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis. Dengan demikian hubungan antara perikatan dan perjanjian adalah bahwa perjanjian itu menerbitkan perikatan. Perjanjian adalah sumber perikatan, disampingnya sumber - sumber lain.<sup>9</sup>

Ditinjau dari jangka waktu perjanjian kerja, pemberi kerja dapat saja membuat perjanjian kerja untuk jangka waktu yang ditetapkan lebih awal atau tidak. Perjanjian kerja yang dikaitkan dengan jangka waktunya dibagi menjadi 2 jenis. Kedua jenis perjanjian kerja yang diperbolehkan oleh Undang-undang tersebut adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT). Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.100/MEN/IV/2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu disebutkan sebagai berikut:

*“Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.”*<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup> Lalu Husni, Op.Cit., hal. 62

<sup>9</sup> Subekti, 2002, *Hukum Perjanjian*, Jakarta: PT Intermedia, hal 1

<sup>10</sup> R. Joni Bambang, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia, hal.112

Adapun batasan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dinyatakan dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.
3. Pekerjaan yang bersifat musiman, atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau perpajakan.
4. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.<sup>11</sup>

Hubungan kerja antara buruh dan majikan diatur dalam Buku III Bab 7 a KUHPPerdata, akan tetapi ketentuan-ketentuan yang terdapat di dalamnya masih kurang. Dengan dikeluarkannya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, maka terciptalah salah satu solusi dalam dalam perlindungan buruh maupun majikan tentang hak dan kewajiban masing-masing pihak. Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, di mana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, disatu pihak bekerja atau buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah.<sup>12</sup>

Pelanggaran ketentuan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) juga terjadi pada PT. Busana Mulya Textile. Rata-rata status dan masa kerja karyawan yang berstatus PKWT dan telah memiliki masa kerja lebih dari lima tahun. Hal itu bertentangan dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 59 ayat (4) “Perjanjian kerja

---

<sup>11</sup> Ibid., hal. 113

<sup>12</sup> Abdul Khakim, 2014, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, hal. 39

waktu tertentu 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 (satu) tahun.” dan bertentangan dengan pasal 59 ayat (6) Undang-undang Ketenagakerjaan “Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.” Total dari maksimal masa kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berdasarkan peraturan tersebut adalah 5 (lima) Tahun.<sup>13</sup>

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti ingin mengadakan penelitian dengan judul: **“IMPLEMENTASI PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU ANTARA KARYAWAN DENGAN PERUSAHAAN DITINJAU DARI UU KETENAGAKERJAAN (Studi Pada PT. Busana Mulya Textile Karanganyar).”**

## **B. Pembatasan Masalah**

Dalam penelitian ini pembatasan masalah perlu dilakukan agar pembahasannya tidak menyimpang dari pokok permasalahan yang di angkat, selain itu dalam melaksanakan penelitian nanti dapat mencapai sasaran objek yang akan di teliti dan tujuan diadakan penelitian ini. Oleh sebab itu penulis membatasi permasalahan dalam penelitian ini adalah tentang implementasi perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Busana Mulya Textile dan problematika

---

<sup>13</sup> Hasil wawancara dengan karyawan kontrak di PT. Busana Mulya Textile

yang muncul dalam perjanjian kerja waktu tertentu pada karyawan di PT. Busana Mulya Textile Karanganyar.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan hal-hal yang telah terurai di atas, maka penulis akan merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana implementasi perjanjian kerja waktu tertentu karyawan di PT. Busana Mulya Textile Karanganyar?
2. Apa saja problematika yang muncul dalam perjanjian kerja waktu tertentu pada karyawan di PT. Busana Mulya Textile Karanganyar ?

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas maka pada hakekatnya penulisan skripsi ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui implementasi perjanjian kerja waktu tertentu karyawan perusahaan di PT. Busana Mulya Textile Karanganyar.
2. Untuk mengetahui problematika yang muncul dalam perjanjian kerja waktu tertentu pada karyawan di PT. Busana Mulya Textile Karanganyar.

### **E. Manfaat Penelitian**

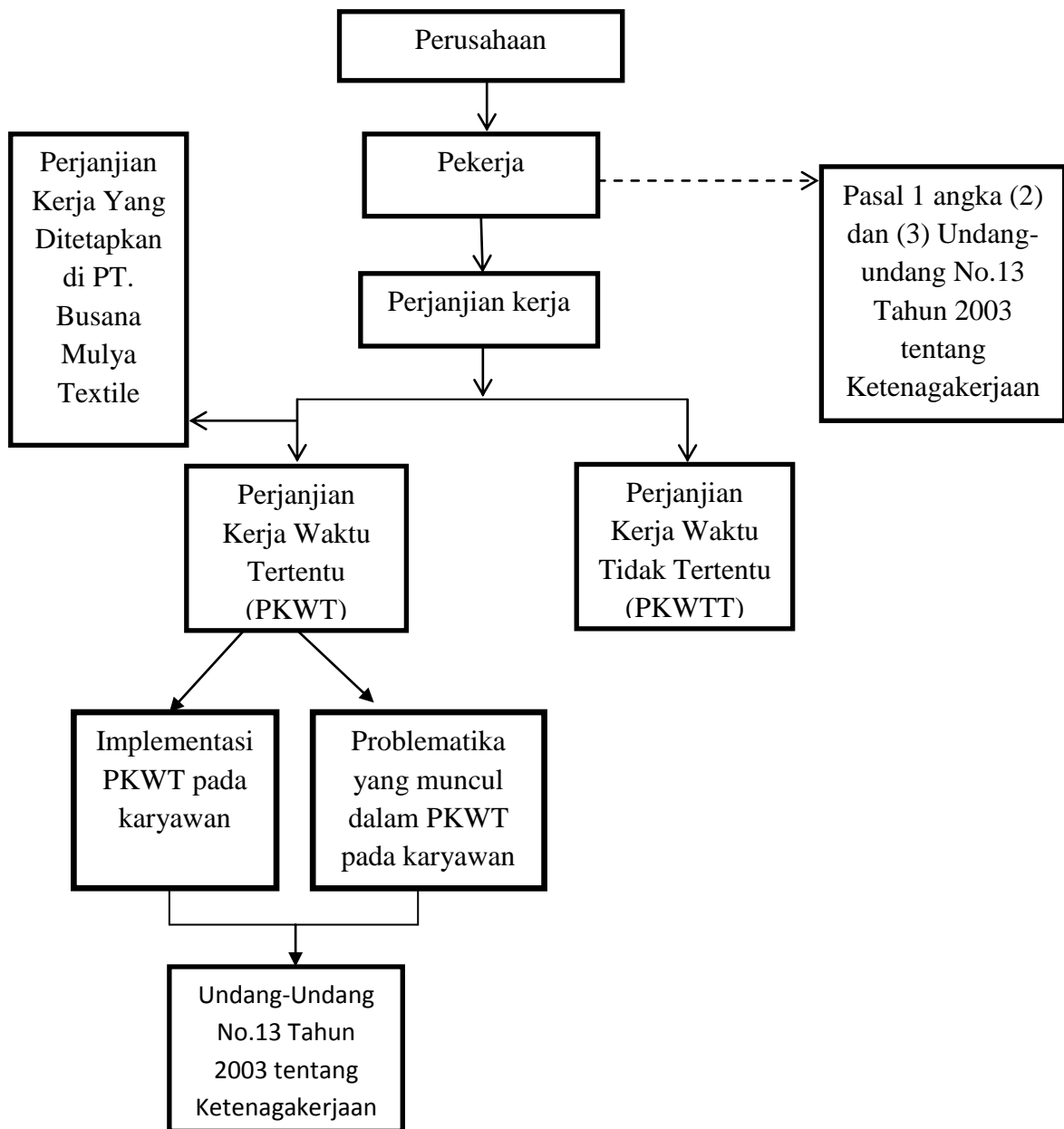
1. Manfaat teoritis

Mengembangkan pengetahuan dibidang hukum perdata khususnya dalam hal ketenagakerjaan, memberikan sumbangan referensi bagi pengembangan ilmu hukum yaitu hukum Perdata dan hukum Ketenagakerjaan.

## 2. Manfaat Praktis

Dapat mengetahui implementasi perjanjian kerja waktu tertentu dan mengetahui problematika yang muncul dalam perjanjian kerja waktu tertentu pada karyawan di PT. Busana Mulya Textile Karanganyar.

### F. Kerangka Pemikiran





**Keterangan:**

Pengertian tenaga kerja atau pekerja ada dalam Pasal 1 angka 2 Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Dalam suatu perusahaan pasti ada perjanjian antara karyawan dengan perusahaan, baik secara tertulis maupun lisan. Pengertian perjanjian kerja adalah perjanjian antara buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak (pasal 1 angka 4). F.X. Djumialdy menyebutkan tiga unsur perjanjian kerja, yaitu: (1) orang yang diperintah orang lain; (2) penunaian kerja; (3) upah.<sup>14</sup> Perjanjian yang dibuat antara karyawan dan perusahaan menyebabkan adanya hubungan kerja antara keduanya. Ditinjau dari jangka waktu perjanjian kerja, pemberi kerja dapat saja membuat perjanjian kerja untuk jangka waktu yang ditetapkan lebih awal atau tidak. Kedua jenis perjanjian kerja yang diperbolehkan oleh undang-undang tersebut adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.

Dalam PT Busana Mulya Textile perjanjian kerja berkaitan dengan masa pengaturan jangka waktu perjanjian kerja, jabatan dan mutasi, upah atau gaji, sanksi, hak dan kewajiban, berakhirnya perjanjian kerja, dan ganti rugi.

---

<sup>14</sup> R.Joni Bambang S,2013,*Hukum Ketenagakerjaan*,Bandung: Pustaka Setya,hal.110

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sangat berarti dalam mengatur hak dan kewajiban, baik para tenaga kerja maupun para pengusaha dalam melaksanakan suatu mekanisme proses produksi.

Tidak kalah pentingnya adalah perlindungan tenaga kerja yang bertujuan agar bisa menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi. Hal ini merupakan esensi dari disusunnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu mewujudkan kesejahteraan para pekerja/buruh yang akan berimbas terhadap kemajuan dunia usaha Indonesia.

## **G. Metode Penelitian**

### **1. Metode Pendekatan**

Dalam penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis empiris yaitu pendekatan terhadap hukum sebagai suatu norma Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam rangka implementasi perjanjian kerja waktu tertentu dan problematika yang muncul dalam perjanjian kerja waktu tertentu pada karyawan di PT. Busana Mulya Textile Karanganyar. Yuridis empiris sendiri adalah suatu penelitian yang berusaha mengidentifikasi hukum yang terdapat dalam masyarakat dengan maksud untuk mengetahui gejala-gejala lainnya.<sup>15</sup>

### **2. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian hukum ini adalah deskriptif, karena bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang sesuatu

---

<sup>15</sup> Amiruddin & Zainal Asiqia, 2003, Pengantar Metode Penelitian Hukum, Mataram: Divisi Buku Perguruan Tinggi PT Raja Prafindo, hal.19

gejala, kejadian, atau fakta yang terjadi secara langsung dan hubungannya dengan peraturan yang berlaku.

Penelitian ini sifatnya memberikan gambaran yang nyata tentang implementasi perjanjian kerja waktu tertentu antara karyawan dengan perusahaan dan problematika yang muncul dalam perjanjian kerja waktu tertentu pada karyawan di PT. Busana Mulya Textile Karanganyar.

### 3. Lokasi Penelitian

Penulis mengambil lokasi penelitian pada perusahaan PT. Busana Mulya Textile di Jl. Solo-Tawangmangu Km 7, Jetak, Dagen, Jaten, Karanganyar. Pemilihan pada perusahaan PT. Busana Mulya Textile karena penulis berdomisili di daerah tersebut sehingga memudahkan penulis untuk melakukan penelitian karena lokasi mudah dijangkau dan mengingat keterbatasan tenaga, waktu, dan biaya yang dimiliki dari penulis.

### 4. Bentuk dan Jenis Data

Adapun jenis dan sumber data penulis gunakan dalam melaksanakan penelitian ini adalah:

a.Data Primer yaitu bahan-bahan yang didapatkan dari hasil penelitian lapangan di PT. Busana Mulya Textile Karanganyar.

b.Data Sekunder yaitu bahan-bahan kepustakaan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer, seperti Undang-undang No 13 tahun 2003, buku ketenagakerjaan, buku hukum perjanjian, buku hukum perburuhan, hasil-hasil penelitian, hasil karya

ilmiah para sarjana serta pendapat para pakar hukum yang berkaitan dengan penulisan skripsi ini.

## 5. Metode Pengumpulan data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

### a. Studi Kepustakaan

Data kepustakaan yang diperoleh melalui penelitian kepustakaan yang bersumber dari peraturan perundang-undangan, buku-buku, dokumen resmi, publikasi, dan hasil penelitian.<sup>16</sup> Dalam penelitian ini penulis mengambil dari dokumen-dokumen perusahaan tentang perjanjian kerja waktu tertentu antara karyawan dengan pengusaha, buku hukum perburuhan, buku hukum perjanjian, buku hukum perjanjian kerja, hukum ketenagakerjaan, Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.100/MEN/IV/2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Jurnal Publikasi.

### b. Wawancara

Wawancara adalah percakapan antara dua orang atau lebih dan berlangsung antara narasumber dan pewawancara. Dalam penelitian ini yang dijadikan narasumber adalah bagian personalia PT. Busana Mulya Textile, ketua serikat pekerja PT. Busana Mulya Textile, dan 10 karyawan kontrak.

---

<sup>16</sup> Ibid., hal 107

## 6. Metode Analisis Data

Berdasarkan sifat penelitian ini yang menggunakan metode penelitian bersifat deskriptif analitis, analitis data yang dipergunakan adalah pendekatan kualitatif terhadap data primer dan data sekunder. Deskriptif tersebut, meliputi isi dan struktur hukum positif, yaitu suatu kegiatan yang dilakukan oleh penulis untuk menentukan isi atau makna aturan hukum yang dijadikan rujukan dalam menyelesaikan permasalahan hukum yang menjadi objek kajian<sup>17</sup>. Dalam hal ini penulis menyelesaikan permasalahan hukum yang terkait perjanjian kerja waktu tertentu antara karyawan dengan perusahaan di PT. Busana Mulya Textile Karanganyar.

## **H. Sistematika Penulisan**

### BAB I

#### PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang Masalah
- B. Pembatasan Masalah
- C. Rumusan Masalah
- D. Tujuan Penelitian
- E. Manfaat Penelitian
- F. Kerangka Pemikiran
- G. Metode Penelitian
- H. Sistematika Penulisan.

### BAB II

#### TINJAUAN PUSTAKA

---

<sup>17</sup> Ibid.

#### A. PERJANJIAN PADA UMUMNYA

1. Pengertian Perjanjian
2. Syarat-syarat Sahnya Perjanjian
3. Unsur-unsur Perjanjian
4. Subjek perjanjian
5. Asas-asas Perjanjian

#### B. PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU PADA UMUMNYA

1. Dasar Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
2. Prinsip Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
3. Syarat-syarat pembuatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
4. Jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

#### C. HUBUNGAN KERJA PADA UMUMNYA

1. Pengertian Hubungan Kerja
2. Subjek Hukum dalam Hubungan Kerja
3. Objek Hukum dalam Hubungan Kerja
4. Hak dan Kewajiban Para pihak
5. Dasar Hubungan Kerja

#### D. PENYELESAIAN HUKUM PERJANJIAN KERJA

1. Pengertian Penyelesaian Hukum Perjanjian Kerja
2. Penyelesaian Hukum Perjanjian Kerja

### BAB III

#### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Implementasi perjanjian kerja waktu tertentu antara karyawan dan perusahaan di PT. Busana Mulya Textile di Karanganyar.

2. Problematika yang muncul dalam perjanjian kerja waktu tertentu pada karyawan di PT. Busana Mulya Textile Karanganyar.

#### BAB IV

#### PENUTUP

1. Kesimpulan,
2. Penutup