

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Undang-Undang Dasar 1945 sebagai landasan struktural dalam kehidupan berbangsa dan bernegara bagi bangsa Indonesia menyebutkan dalam Pasal 27 ayat (2) bahwa: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Hal ini menunjukkan bahwa setiap warga negara Indonesia tanpa memandang suku, ras, jenis kelamin, dan lain-lain, mempunyai hak yang sama untuk mendapat pekerjaan atau melaksanakan pekerjaan.

Sesuai dengan kodrat alam, manusia sejak lahir hingga meninggal dunia hidup bersama-sama dengan manusia lain. Atau dengan kata lain manusia tidak dapat hidup menyendiri, terpisah dari kelompok manusia lainnya. Manusia sebagai makhluk individu bisa saja mempunyai sifat untuk hidup menyendiri tetapi manusia sebagai makhluk sosial tidak dapat hidup menyendiri. Manusia harus hidup bermasyarakat, sebab ia lahir, hidup berkembang, dan meninggal dunia di dalam masyarakat. Dalam hidup bermasyarakat yang penting adalah sesama manusia melakukan kerja sama yang positif sehingga kerja sama itu secara konkrit dapat membawa keuntungan yang besar artinya bagi kehidupan anggota masyarakat tersebut.

Kerja sama secara positif adalah dalam upaya mengejar kehidupan yang layak sebagai manusia. Masing-masing mereka tidak boleh mengganggu, tetapi

harus saling membantu. Sebagai individu, manusia tidak dapat hidup untuk mencapai segala sesuatu yang diinginkannya dengan mudah tanpa bantuan orang lain atau harus ada kontak di antara individu dengan individu lainnya agar dapat memenuhi kebutuhan mereka¹.

Apabila dalam pergaulan hidup terjadi peristiwa di mana seorang berjanji kepada orang lain atau di mana dua orang berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal, maka timbullah suatu perjanjian atau persetujuan. Dalam KUHPerdara pasal 1313 dituliskan “Suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.”²

Mereka diperbolehkan mengatur sendiri kepentingan mereka dalam perjanjian yang mereka adakan. Guna mewujudkan suatu perjanjian yang telah disepakati bersama, para pihak yang terikat dalam perjanjian harus melaksanakan isi perjanjian sebagaimana mestinya. Dengan dilaksanakannya prestasi dalam perjanjian maka apa yang diharapkan sebagai maksud dan tujuan diadakannya perjanjian akan tercipta dengan baik tanpa ada pihak yang dirugikan yang dapat menuntut atas kerugian yang dideritanya.

Demikian juga dalam bidang pekerjaan, orang melakukan perjanjian kerja sehingga menimbulkan perikatan. Setiap hubungan kerja yang tercipta, baik formal maupun informal, pada dasarnya selalu didahului dengan adanya perjanjian kerja. Untuk pekerjaan informal, perjanjian kerja antara pemberi pekerjaan dengan penerima pekerjaan biasanya dilakukan secara lisan sedangkan pekerjaan-pekerjaan yang formal, seperti di pabrik atau perusahaan, perjanjian kerja pada umumnya dibuat secara tertulis. Pada dasarnya baik tertulis maupun

¹ Djunaidin Risman Saputra, 2014, *Tinjauan Yuridis Terhadap Perjanjian Kerja antara Petuga Administrasi (Pekerja Kontrak) dengan PT. BRI Tbk. Kantor Cabang Tebing Tinggi*, Skripsi, Universitas Sumatra Utara, Hal. 1

² Prof. R. Subekti, S.H. 1989, *Kitab Undang Undang Hukum Perdata*, Pradnya Paramita, Jakarta, h. 304

tidak, perjanjian kerja tersebut sama-sama mempunyai kekuatan yang mengikat kedua belah pihak³.

Abdul Kadir Muhammad, S.H dalam Bukunya yang berjudul Hukum Perikatan antara lain disebutkan bahwa didalam suatu perjanjian termuat beberapa unsur yaitu (1). Ada pihak-pihak, (2). Ada persetujuan antara para pihak, (3). Ada tujuan yang akan dicapai, (4). Ada prestasi yang harus dilaksanakan, (5). Ada bentuk tertentu, dan (6). Ada syarat-syarat tertentu⁴.

Dalam pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat⁵”.

Tenaga kerja memiliki peran yang sangat penting dalam pembangunan nasional. Hal ini karena tenaga kerja adalah sebagai pelaku dan subyek pembangunan sekaligus juga sebagai tujuan atau obyek pembangunan nasional yang akan menentukan kelangsungan hidup bangsa Indonesia. Oleh karna itu diharapkan tenaga kerja dapat melaksanakan fungsinya dengan baik melalui pemberian kesempatan kerja yang merata, perlindungan terhadap hak-haknya dalam menjalankan pekerjaan, pemberian jaminan kesejahteraan, kesehatan, keselamatan dan semua aspek ketenagakerjaan.

Sampai saat ini Peraturan Perundang-undangan yang mengatur mengenai ketenagakerjaan bersumber pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan). Dalam undang-undang ini hubungan kerja dibedakan

³ *Ibid*, hal. 2

⁴ Dikutib oleh Djumadi, S.H, M.Hum. 2008, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, h. 15-16

⁵ Prof. Dr. Lalu Husni, S.H., M.Hum. 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan (edisi revisi)*, Rajawali Pers, Jakarta, h. 27

menjadi 3 (tiga) yaitu hubungan kerja tetap, hubungan kerja kontrak dan hubungan kerja melalui pihak ketiga.

Hubungan kerja tetap didasari oleh Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (selanjutnya disebut PKWTT) dan mensyaratkan adanya masa percobaan selama 3 (tiga) bulan (Pasal 56 dan Pasal 60 Undang-Undang Ketenagakerjaan). Sedangkan hubungan kerja kontrak didasari oleh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disebut PKWT) dan tidak boleh mensyaratkan adanya masa percobaan selama 3 (tiga) bulan (Pasal 56 dan Pasal 58 Undang-Undang Ketenagakerjaan). Sementara itu hubungan kerja melalui pihak ketiga didasarkan pada ketentuan Pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja kontrak dapat dibedakan menjadi 2 (dua) jenis yaitu tenaga kerja yang diperoleh melalui pihak ketiga yang biasa disebut sebagai tenaga *outsourcing* dan tenaga kontrak yang langsung diupayakan oleh perusahaan atau instansi sendiri⁶.

Perjanjian kerja menurut UU No. 13 Tahun 2003 adalah perjanjian antara buruh dengan perusahaan atau pemberi kerja yang termuat syarat-syarat hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja pada dasarnya dibuat untuk mencegah terjadinya perselisihan atau sengketa yang dapat terjadi antara yang terlibat dalam

⁶ Dikutib dari Mohamad Ruslan, 2015, *Eksistensi Tenaga Kontrak pada Dinas Pemadam Kebakaran Kab. Bandung*, Proposal Penelitian, Universitas Udayana Bandung, Hal. 1-2

suatu hubungan kerja yakni pihak pertama (Perusahaan) dan pihak kedua (Karyawan).

Prof. Dr. Lalu Husni, S.H.,M.HUM dalam bukunya Pengantar Hukum Ketenagakerjaan menyatakan “Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Dan dalam pasal 1 angka 15 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Dari pengertian tersebut diatas jelaslah bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha dan substansi perjanjian kerja yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan Perjanjian Kerja yang ada⁷.

Pada dasarnya untuk menyatakan suatu perjanjian kerja dianggap sah atau tidak maka wajib untuk memperhatikan ketentuan dalam pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) yang menyatakan bahwa Supaya terjadi persetujuan yang sah, perlu dipenuhi empat syarat; (1). kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya, (2). kecakapan untuk membuat suatu perikatan, (3). suatu pokok persoalan tertentu, (4). suatu sebab yang tidak terlarang.

Dengan adanya perusahaan yang melakukan perjanjian kerja sebagaimana telah diatur dalam pasal 52 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar

⁷ *Ibid*, h. 61

kesepakatan kedua belah pihak, adanya kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum kemudian adanya pekerja yang diperjanjikan dan pekerja yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku⁸.

Dalam kenyataannya, banyak perusahaan yang melakukan perjanjian yang tidak memenuhi syarat syah suatu perjanjian. Salah satunya di CV. MUFIDAH Gorontalo. Banyak pekerja yang belum memahami pelaksanaan bahkan tidak tahu menahu tentang proses suatu perjanjian kerja, sehingga perjanjian yang ada hanya dibuat sepihak walaupun perjanjian tersebut telah ditanda tangani oleh kedua belah pihak,. Akan tetapi perjanjian terbut bersifat cacat sebab, pekerja hanya mengisi data-data Formulir dan pekerja tidak memberikan persetujuan dengan sepenuh keyakinan. Dengan hal ini, kedudukan antara pekerja dan Perusahaan belum terpenuhi dan menyebabkan kurangnya hak-hak pekerja yang dilindungi. Maka berdasarkan pasal 52 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Perjanjian tersebut dapat dibatalkan atau Batal Demi Hukum.

Oleh kerana itu, dalam hal ini saya tertarik ingin meneliti atau melakukan tinjauan Yuridis menurut pasal 52 Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di CV. MUFIDAH Gorontalo.

⁸ Di Kutib dari <https://sekartrisakti.wordpress.com/2011/05/15/hubungan-kerja-dan-perjanjian-kerja-dalam-perspektif-hubungan-industrial/> di akses tanggal 08 Maret 2017

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana penerapan pasal 52 UU No. 13 Tahun 2003 dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) di CV. MUFIDAH Gorontalo ?
2. Faktor-faktor apa saja yang menghambat pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) di CV. MUFIDAH Gorontalo ?

1.3 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana penerapan pasal 52 UU No. 13 Tahun 2003 dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) di CV. Mufidah Gorontalo.
- b. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang menghambat pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) di CV. Mufidah Gorontalo.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat teoritis

Penelitian ini dapat di jadikan sebagai bahan penelitian awal bagi para peneliti di lingkungan lembaga Fakultas Hukum Universitas Negeri Gorontalo dan sebagai bahan refrensi pada perpustakaan.

1.4.2 Manfaat praktis

1. Untuk dapat di jadikan pedoman dalam pembuatan karya-karya tulis baik itu pembuatan makalah maupun penelitian hukum lainnya, dan memberikan pengalaman belajar dan melakukan penelitian bagi mahasiswa sehingga mahasiswa mengetahui jalanya praktek hukum di masyarakat secara langsung.
2. Untuk dapat di jadikan pedoman dalam menyelesaikan permasalahan yang sejenis baik oleh pemerintah, praktisi hukum dan bagi yang berkepentingan.