

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bekerja merupakan usaha yang dilakukan oleh seseorang untuk mendapatkan penghasilan agar dapat memenuhi semua kebutuhan hidupnya. Dalam usaha untuk mendapatkan penghasilan tersebut, seseorang pasti akan memerlukan orang lain dalam hubungan saling bantu membantu dalam memberikan segala apa yang telah dimiliki dan menerima segala apa yang masih diperlukan dari orang lain. Seseorang yang kurang memiliki modal atau penghasilan inilah yang akan memerlukan pekerjaan yang dapat memberikan penghasilan kepadanya, setidaknya sebatas kemampuan.

Era globalisasi dan pasar bebas belum berjalan sepenuhnya. Akan tetapi aroma persaingan antar perusahaan barang maupun jasa, baik didalam negeri maupun luar negeri, sudah sedemikian terasa ketatnya. Dalam iklim pasar bebas semacam itu, hanya perusahaan yang efisien dengan produk yang berkualitas tinggi saja yang akan mampu bertahan dalam seleksi tersebut. Kondisi demikian memaksa perusahaan untuk melakukan berbagai upaya efisiensi disegala bidang, dan pada saat yang bersamaan harus meningkatkan kualitas produk maupun layanannya.

Perubahan masa depan Indonesia menyangkut banyak dimensi, salah satunya adalah dimensi ekonomi yang ditopang oleh industrialisasi. Dalam hal ini industri tidak hanya dapat dipahami sebagai fenomena dimana mesin-mesin

muncul, melainkan juga sebagai fenomena perubahan makna kerja dan ekonomi politik. Selain perubahan hubungan industrial, perubahan situasi ini juga telah membawa konsekuensi terhadap kehidupan buruh secara sosial maupun kebijakan-kebijakan industrial yang ditetapkan dalam konteksnya masing-masing.¹

Tenaga kerja merupakan faktor yang terpenting dalam proses produksi. Sebagai sarana produksi tenaga kerja lebih penting dari pada sarana produksi yang lain seperti bahan mentah, tanah, air dan sebagainya. Karena manusialah yang menggerakkan semua sumber-sumber tersebut untuk menghasilkan barang.²

Hubungan kerja menurut Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah hubungan (hukum) antara pengusaha dengan pekerja atau buruh (karyawan) berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.³ Dengan demikian, hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkrit. Dengan adanya perjanjian kerja maka akan lahir perikatan. Dengan kata lain, perikatan yang lahir karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja. Sedangkan hubungan bisnis adalah hubungan yang didasarkan pada hubungan keperdataan.

¹ Ika Wahyu Priaryani (Peny.), *Seri Bibliografi Bercatatan: Gelombang Besar yang terus Terhempas*, (Bandung: Yayasan Akatiga, 2006) h. 1.

² Zainab Bakir dkk (ed), *Angkatan Kerja di Indonesia*, (Jakarta: CV.Rajawali, 1984), h. 29

³ Pasal 1 Angka(15) Undang-Undang No.13 Tahun 2003.

Pengaturan perjanjian bisa kita temukan didalam buku III bab II pasal 1313 KUHPerdara yang berbunyi, suatu perjanjian adalah suatu perbuatan hukum yang mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lainya atau lebih. Disisi lain ada pula yang menyatakan bahwa perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji untuk melaksanakan suatu hal.⁴ Dari uraian tersebut maka dapat diterangkan bahwa perjanjian adalah sebuah kesepakatan antara dua orang atau lebih dalam lapangan hukum kebendaan untuk saling memberi atau menerima sesuatu.

Menurut pasal 50 UU No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, suatu hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara penguasa dan karyawan⁵. Segala biaya yang perlu dikeluarkan dalam rangka pembuatan dan pelaksanaan perjanjian kerja menjadi tanggung-jawab pengusaha.

Batasan waktu sebuah perjanjian kerja merefleksikan jangka waktu berapa lama seorang terikat kesepakatan untuk melakukan pekerjaan dengan perusahaan.

Ada 2 macam perjanjian kerja dalam batasan waktu, yaitu :

1. PKWTT (Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu)
2. PKWT (Perjanjian kerja waktu tertentu)

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap⁶. pada PKWTT ini dapat disyaratkan

⁴ Pasal 1313 KUHPerdara.

⁵ Pasal 50 Undang-Undang No.13 Tahun 2003.

⁶ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia edisi revisi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,2008), h. 60.

adanya masa percobaan (maksimal 3 bulan). Pekerja atau buruh yang dipekerjakan dalam masa percobaan upahnya harus minimal sesuai dengan upah minimum yang berlaku.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) lazimnya disebut dengan perjanjian kontrak,⁷ yang pekerjaanya sering disebut karyawan kontrak yang dibuat berdasarkan jangka waktu tertentu atau berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan sering menggunakan sistem perjanjian kerja dalam waktu tertentu berdasarkan lama waktu dan selesainya suatu pekerjaan.

Dalam prakteknya dilapangan, selain penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang tidak sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dilaksanakan juga sangat merugikan pekerja, sebagai contoh banyak pengusaha yang melakukan pelanggaran dengan memakai pekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu untuk mengerjakan pekerjaan yang bersifat tetap atau permanen diperusahaanya.

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. Masa kerja waktu tertentu tidak merupakan faktor

⁷ Ibid.

penentu karena tiap tahun kontrak kerjasama dapat diperbaharui, sehingga masa kerja dimulai lagi dari awal saat terjadi kesepakatan kontrak antara perusahaan dengan pekerja waktu tertentu tersebut.

Tujuan diadakan perjanjian kerja waktu tertentu ini adalah untuk mengetahui hak dan kewajiban kedua belah pihak baik itu pengusaha maupun pekerja dalam melaksanakan ketentuan pekerjaan dan tata tertib perusahaan guna meningkatkan produktifitas kerja. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu diatur dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 62 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjan.

Salah satu perusahaan yang memakai sistem perjanjian kerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan pekerjanya adalah PT. ARJUNA MAHKOTA PLAYWOOD yang mana PT. ARJUNA MAHKOTA PLAYWOOD berdiri pada tanggal 11 Juni 1994 di Tanah Putih berdasarkan Akta Notaris Abdul Hamid SH. No. 20 dan kemudian disahkan oleh Departemen Kehakiman Republik Indonesia melalui Keputusan Menteri Kehakiman Republik Indonesia No.03-14.150 HT.02.02.th 94 pada tanggal 11 Juni 1994. Perusahaan ini mempunyai pekerja untuk waktu tertentu sebanyak 35 orang terhitung dari Januari sampai pada bulan Agustus 2013.

Pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Arjuna Mahkota Playwood tidak mengacu bahkan bertentangan dengan Peraturan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mana tidak adanya pemberitahuan secara tertulis kepada pekerja/buruh mengenai penambahan masa kerja bagi pekerja yang masa kerjanya telah berakhir.

Disini jelas tidak sesuai dalam Pasal 59 ayat (5) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.

Berdasarkan fenomena diatas, penulis merasa tertarik untuk melihat dan menuangkanya dalam sebuah karya ilmiah dengan judul “PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN PADA PT. ARJUNA MAHKOTA PLAYWOOD DI KECAMATAN TANAH PUTIH -ROHIL”

B. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan tidak menyimpang dari pokok permasalahan, maka penulis membatasi permasalahan penelitian ini pada : Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ditinjau dari Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

C. Rumusan Masalah

Adapun permasalahan yang akan dibahas penulis dalam rumusan masalah ini adalah :

1. Apa saja hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja waktu tertentu pada PT. ARJUNA MAHKOTA PLAYWOOD ?

2. Bagaimana upaya penyelesaian yang dilakukan jika terjadi perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja pada PT. ARJUNA MAHKOTA PLAYWOOD menurut Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang PHI ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian
 - a. Untuk mengetahui hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu pada PT. ARJUNA MAHKOTA PLAYWOOD.
 - b. Untuk mengetahui upaya penyelesaian yang dilakukan jika terjadi perselisihan antara pengusaha dan pekerja pada PT. ARJUNA MAHKOTA PLAYWOOD.
2. Manfaat Penelitian
 - a. Untuk menambah wawasan penulis tentang pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) itu sendiri, khususnya pada PT. ARJUNA MAHKOTA PLAYWOOD.
 - b. Untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum UIN SUSKA RIAU.

E. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan mengambil lokasi di PT. Arjuna Mahkota Playwood yang beralamat di Jl. Suhada No. 01 Tanah Putih – Rohil. Penulis memilih lokasi tersebut karena penulis melihat di PT. Arjuna Mahkota Playwood mengenai pelaksanaan perjanjian kerja untuk waktu tertentu antara pekerja dengan pengusaha bertentangan dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang mana perusahaan memperkerjakan pekerja waktu tertentu diperkerjakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, sementara pekerja waktu tertentu hanya boleh memperkerjakan pekerjaan yang bersifat musiman atau hal-hal yang baru.

2. Subjek dan Objek Penelitian

Yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah pengusaha dan pekerja waktu tertentu pada PT. Arjuna Mahkota Playwood. Sedangkan objek penelitian ini adalah Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ditinjau dari Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada PT. Arjuna Mahkota Playwood di Kecamatan Tanah Putih – Rohil.

3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah para pekerja waktu tertentu di PT. Arjuna Mahkota Playwood yang berjumlah 35 orang terhitung dari bulan Januari sampai bulan Agustus 2013. Karena banyaknya jumlah populasi maka penulis mengambil 15 orang populasi untuk dijadikan

sampel dan penelitian ini menggunakan metode kluster (*cluster*) yaitu apabila pemilihan dan penentuan sampel didasarkan pada kelompok individu, bukan pada individu.⁸

4. Sumber Data

a. Data primer

Data yang diperoleh dari hasil penelitian dilapangan, yaitu data yang penulis peroleh langsung dari responden.

b. Data skunder

Data skunder adalah data yang diperoleh dari hasil penelaahan dari bahan perpustakaan yang ada hubungannya dengan judul penelitian, berupa dokumen-dokumen peraturan perundang-undangan dan buku-buku yang berhubungan dalam mendukung penelitian ini.

c. Data tertier

Data tertier adalah bahan hukum yang memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer dan skunder, misalnya kamus. yang berfungsi untuk mendukung data primer dan skunder.

5. Metode Pengumpulan Data

a. Wawancara

Yaitu suatu cara mengumpulkan data dengan mengajukan pertanyaan secara langsung kepada Pimpinan PT. Arjuna Mahkota Playwood berkenaan dengan masalah yang diteliti secara terpimpin.

⁸ Dr. Widodo, *Cerdik Menyusun Proposal Penelitian*, (Jakarta :Magnascript Publishing, 2012), h.8.

b. Angket

Yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan secara tertulis sesuai dengan pokok permasalahan yang diberikan kepada para pekerja waktu tertentu sebanyak 15 orang untuk diisi berdasarkan alternatif jawaban yang telah disediakan.

c. Studi Kepustakaan

Yaitu dengan meneliti buku-buku yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

6. Analisis data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisa data secara deskriptif kualitatif,⁹ yakni setelah semua data telah berhasil penulis kumpulkan, maka penulis menjelaskan secara rinci dan sistematis sehingga dapat tergambar secara utuh dan dapat dipahami secara jelas kesimpulan akhirnya.

⁹Ibid, 130

F. Sistematika Penulisan

- BAB I : Dalam bab ini akan dijelaskan tentang latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka teoritis dan konseptual, metode penelitian, dan sistematika penulisan.
- BAB II : Dalam bab ini menjelaskan gambaran umum PT. ARJUNA MAHKOTA PLAYWOOD.
- BAB III : Dalam bab ini menjelaskan pengertian tentang perjanjian kerja waktu tertentu, perjanjian kerja, tenaga kerja, pengusaha, perusahaan, ketenagakerjaan, hubungan kerja, dan lain-lain.
- BAB IV : Dalam bab ini menjelaskan tentang hasil penelitian dan pembahasan tentang pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu pada PT. ARJUNA MAHKOTA PLAYWOOD di kecamatan tanah putih-Rohil.
- BAB V : Dalam bab ini penulis sajikan kesimpulan dan saran.