

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Pada hakikatnya manusia hidup di dunia ini untuk memenuhi kebutuhan jasmani maupun rohani. Kebutuhan tersebut meliputi banyak hal, mulai dari kebutuhan primer dan sekunder. Guna memenuhi kebutuhan hidup, seseorang harus berkerja. Namun tidak semua orang dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Banyaknya tenaga kerja di Indonesia tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang ada. Terlebih lagi dengan teknologi yang semakin maju, pabrik-pabrik mengganti tenaga manusia dengan mesin. Hal itu mengakibatkan tingginya angka pengangguran di Indonesia. Selain masalah pengangguran dan sempitnya lapangan pekerjaan, di negara berkembang seperti Indonesia juga masih lemah terhadap perlindungan tenaga kerja.

Perlindungan terhadap tenaga kerja bertujuan agar tenaga kerja dapat melakukan pekerjaan layak bagi kemanusiaan yang kemudian diatur dalam bentuk aturan hukum. Hukum adalah rangkaian peraturan-peraturan mengenai tingkah laku orang-orang sebagai anggota suatu masyarakat, sedangkan satu-satunya tujuan dari hukum ialah mengadakan keselamatan, bahagia dan tata tertib dalam masyarakat.<sup>1</sup> Dari pengertian Hukum tersebut dapat di ketahui ada berapa unsur dalam hukum yaitu :

- a. Peraturan itu diadakan oleh badan-badan resmi yang berwajib.

---

<sup>1</sup> Wirjono Prodjodikoro, *Perbuatan Melawan Hukum*, Sumur Bandung, Jakarta, 2000, hal 3

- b. Peraturan itu bersifat memaksa.
- c. Sanksi terhadap pelanggaran peraturan tersebut adalah tegas.

Menurut E. Utrecht yang dikutip oleh Chainur Arrasjid, pengertian hukum di atas diartikan sebagai himpunan petunjuk hidup (perintah atau larangan) yang mengatur tata tertib dalam suatu masyarakat yang seharusnya ditaati oleh anggota masyarakat dan jika dilanggar dapat menimbulkan tindakan dari pihak pemerintah dari masyarakat itu.<sup>2</sup>

Hukum memberikan perlindungan kepada masyarakat luas untuk menjamin kesejahteraan masyarakat yang selalu berpedoman kepada Pancasila. Perlindungan diartikan sebagai tempat berlindung, perbuatan melindungi, pertolongan dan penjagaan.<sup>3</sup> Salah satu bentuk perlindungan hukum diberikan kepada pekerja yang melakukan hubungan kerja dan dituangkan dalam bentuk perjanjian kerja. Hal ini diatur dalam Pasal 50 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

“Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/ buruh”.

Pasal di atas menerangkan perjanjian kerja merupakan awal dari lahirnya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/ buruh dengan substansi perjanjian yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Perjanjian kerja memiliki aturan yang sudah ada sedari dulu yang pada dasarnya, memiliki aturan-aturan tersendiri kepada setiap

---

<sup>2</sup> Chainur Arrasjid, *Dasar-Dasar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2000, hal. 21

<sup>3</sup> Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, 2000, hal. 6

pelaku pembuat perjanjian. Perjanjian kerja memiliki pemahamannya sendiri, yang pada prinsipnya memiliki sifat secara terbuka.<sup>4</sup>

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Perjanjian kerja tersebut dibuat secara tertulis atau lisan, perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 50, 51).

Adapun dasar perjanjian kerja berdasarkan Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 disebutkan sebagai berikut :

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

Pengertian menurut ketentuan Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 adalah perjanjian kerja adalah perjanjian kerja yang didasarkan atas :

- a. jangka waktu; atau
- b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Kekhususan perjanjian kerja untuk waktu tertentu dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ditentukan Pasal 57 sebagai berikut :

- (1). Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.

---

<sup>4</sup> Ibid., hal.8

- (2). Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu

Selanjutnya lebih dipertegas dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang

No. 13 Tahun 2003 sebagai berikut :

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yakni :

- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. pekerjaan yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.

Berdasarkan Undang-undang No. 13 tahun 2013 tentang ketenagakerjaan, dapat dirumuskan 2 (dua) macam pembentukan perjanjian kerja yang terdiri dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu(selanjutnya disingkat PKWT) memiliki arti perjanjian pekerja yang hanya berlaku satu atau dua tahun dan setelah itu tergantung dengan perjanjian apakah akan dilanjutkan atau tidaknya oleh pengusaha atau atasan. Sedangkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (selanjutnya disingkat PKWTT), yaitu perjanjian kerja waktu tidak tertentu, memiliki masa perjanjian yang cukup lama. Perjanjian seperti ini cukup membuat pengusaha sangat menjamin, perjanjian kerja dengan waktu. Namun, penerapan PKWT yang dilaksanakan oleh perusahaan ada yang tidak sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja dan Undang-Undang Ketenagakerjaan sehingga pengaturan mengenai ketenagakerjaan masih terbentang berbagai

kendala dan masalah serta tantangan yang dihadapi dan memerlukan penyelesaian melalui pengadilan.<sup>5</sup>

Undang-undang Ketenagakerjaan telah menjelaskan bahwa sistem kontrak hanya boleh dilakukan untuk pekerjaan yang bersifat sementara dan tidak boleh dilaksanakan untuk pekerjaan yang bersifat terus menerus. Dapat dilihat bahwa sistem PKWT merupakan sistem yang menempatkan pekerja sebagai pekerja tidak tetap. Perjanjian ini berkaitan hubungan antara pekerja dalam rangka pelaksanaan suatu pekerjaan yang bersifat sementara.

Jangka waktu tertentu untuk PKWT ini diatur dalam Pasal 59 ayat 4 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu untuk paling lama 2 tahun dan boleh diperpanjang 1 kali untuk paling lama 1 tahun. Mengenai pekerjaan tertentu disini yaitu pengusaha hanya boleh mempekerjakan karyawan kontrak berdasarkan pada empat jenis dan sifat pekerjaan saja yaitu, pekerjaan yang selesai sekali atau sementara sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya paling lama tiga tahun, Pekerjaan yang bersifat musiman, dan Pekerjaan yang terkait dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih percobaan atau penajajakan.

Aturan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dulu diatur dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 sekarang menjadi berada dalam UU Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020. Terdapat beberapa perubahan

---

<sup>5</sup> R. Halim, *Sari Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. Pradnya Paramita, 1987, hlm. 17

aturan mengenai PKWT. Perubahan-perubahan tersebut dirincikan dalam PP No. 35 Tahun 2021 sebagai berikut:

Ketentuan Pasal 81 angka 12, Pasal 56 ayat (2) UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (“UU No. 11/2020”) pada pokoknya mengatur bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (“PKWT”) adalah perjanjian kerja yang dilakukan antara Pekerja dengan Pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja berdasarkan jangka waktu tertentu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang menganut sistem perjanjian PWKT sangat dibutuhkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan tanpa diskriminasi apapun. Demi mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Perselisihan perburuhan juga terjadi sebagai akibat wanprestasi yang dilakukan pihak buruh atau oleh pihak pengusaha.<sup>6</sup> Keinginan dari salah satu pihak (*umumnya pekerja*) tidak selalu dapat dipenuhi oleh pihak lainnya (*pengusaha*), demikian pula keinginan pengusaha selalu dilanggar atau tidak selalu dipenuhi oleh pihak buruh atau pekerja.<sup>7</sup>

CV Mulya Karya terletak di Purwokerto Selatan, Kabupaten Banyumas yang secara umum dalam melaksanakan perjanjian kerja khususnya untuk pekerja waktu tertentu berdasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

---

<sup>6</sup> Widodo Suryandono dan Aloysius Uwiyono, 2014, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, hlm.125.

<sup>7</sup> *Ibid.*, hlm 125.

Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Perjanjian kerja yang dibuat oleh CV Mulya Karya memuat jangka waktu kerja dalam masa kontrak 2 (dua) tahun dan apabila diperpanjang dapat menaikkan jumlah upah. Pada kenyataannya, penerapan perjanjian kerja dalam waktu tertentu di CV Mulya Karya masih mengalami kendala dimana ditemukan ada beberapa masalah tentang status pekerja yang sudah melebihi masa kontrak 3 (tiga) tahun namun tidak mendapatkan kenaikan jumlah upah sebagaimana yang telah dijanjikan.

Berdasarkan dari peristiwa tersebut menunjukkan bahwa perjanjian PKWT pada CV Mulya Karya tidak sesuai karena melebihi jangka waktu yang ditentukan yaitu melebihi 3 tahun dan PKWT yang diperpanjang lebih dari 1 kali tanpa adanya kenaikan upah yang secara hukum seharusnya karyawan yang bersangkutan otomatis menjadi PKWTT atau karyawan tetap, akan tetapi dalam praktek lapangan tidak seperti itu. Oleh karenanya penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan menyusunnya dalam sebuah skripsi dengan judul : “Perlindungan Hukum terhadap Upah Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Studi Kasus Di CV. Mulya Karya, Purwokerto, Kabupaten Banyumas)”

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang dikemukakan dalam Latar belakang masalah tersebut, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana penerapan perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja waktu tertentu dengan CV. Mulya Karya ?

2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap upah pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu pada CV. Mulya Karya?

### **C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

#### 1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui penerapan perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja waktu tertentu dengan CV. Mulya Karya.
- b. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap upah pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu pada CV. Mulya Karya.

#### 2. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran jelas mengenai perlindungan hukum pekerja Waktu Tertentu berdasar pada Undang-Undang yang berlaku.
- b. Manfaat praktis, mengembangkan daya pikir, mengembangkan penalaran dalam menganalisis suatu kasus yang konkrit serta mengetahui kemampuan penulis dengan menerapkan ilmu yang diperoleh.

### **D. Metodologi Penelitian**

#### 1. Metode Pendekatan

Metode Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif yaitu pendekatan yang menggunakan konsep *legalitas positivis*. Konsep ini memandang hukum sebagai identik dengan norma-norma tertulis yang dibuat dan diundangkan oleh lembaga negara atau pejabat negara yang berwenang. Selain itu konsep ini melihat hukum sebagai



sistem normatif yang bersifat otonom tertutup dan terlepas dari kehidupan masyarakat<sup>8</sup>

## 2. Spesifikasi penelitian

Spesifikasi penelitian yang dipakai adalah *clinical legal research* yaitu penelitian untuk menemukan hukum *in abstracto* dalam perkara *in concreto* yaitu mengenai perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja Waktu Tertentu dengan CV. Mulya Karya.

## 3. Materi penelitian

Perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja Waktu Tertentu dengan CV. Mulya Karya

## 4. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah di CV. Mulya Karya

## 5. Sumber Data

### a. Data Sekunder

Data Sekunder dalam penelitian ini yang bersumber dari buku-buku, peraturan perundang-undangan, pendapat pakar hukum yang mendukung dan terkait dengan penelitian ini.

### b. Data Primer

Berupa hasil wawancara dari pihak CV. Mulya Karya pihak pekerja sebagai pendukung data sekunder.

## 6. Metode Pengumpulan Data

### a. Data Sekunder

---

<sup>8</sup> Ronny Hanitijo Soemitro, 2000, *Metodologi Penelitian Hukum*, Jakarta: Ghalia Indonesia, hlm.11

Data sekunder diperoleh dengan cara melakukan studi pustakaterhadap peraturan perundang-undangan, yaitu Undang-Undang Dasar 1945 Hasil Amandemen, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Kesepakatan Kerja Untuk Waktu Tertentu.

b. Data Primer

Untuk melengkapi dan mendukung data sekunder, maka diperlukan data primer yang diperoleh dengan melakukan wawancara atau interview yang merupakan proses tanya jawab secara lisan dan langsung pada pihak yang bertanggung jawab di kantor CV. Mulya Karya dan pihak CV. Mulya Karya.

7. Metode Penyajian Data

Penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian yang disusun secara sistematis.

8. Analisis Data

Data yang diperoleh dianalisis secara kualitatif yaitu dengan menjabarkan dan menafsirkan bahan yang akan disusun secara logis dan sistematis berdasarkan doktrin dan pengertian hukum yang terdapat dalam ilmu hukum.