

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pembangunan Nasional adalah semua kegiatan untuk tercapainya pembaharuan kearah yang lebih baik, dan untuk menciptakan masyarakat adil dan makmur. Pada hakekatnya pembangunan nasional adalah merupakan pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya. Tercantum pada pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menyebutkan bahwa:

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Sesuai dengan tujuan Negara Republik Indonesia sebagaimana yang tercantum dalam ketentuan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, hal tersebut menunjukkan bahwa menjadi tugas bersama untuk mengusahakan agar setiap orang yang mau dan mampu bekerja, mendapatkan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkannya, dan setiap orang yang bekerja mampu memperoleh penghasilan yang cukup untuk hidup layak bagi si tenaga kerja sendiri maupun keluarganya.¹

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional tersebut, tenaga kerja merupakan salah satu ujung tombak sebagai unsur penunjang yang mempunyai peran yang sangat penting bagi keberhasilan pembangunan, sehingga kebijakan dibidang ketenagakerjaan dalam progam pembangunan nasional selalu diusahakan pada terciptanya kesempatan kerja sebanyak mungkin diberbagai bidang usaha yang diimbangi dengan peningkatan mutu dan peningkatan perlindungan terhadap tenaga kerja. Hal ini berlaku pada semua bidang kerja dan bersifat menyeluruh pada semua bidang kerja dan bersifat menyeluruh pada semua sektor. Berdasarkan ketentuan pasal 2 Undang-Undang Nomor. 13 tahun 2003 pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945. Pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka

¹ Manulang, Sendjun H. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta : PT. Rineka Cipta, 1988 , hlm. 19.

pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Oleh sebab itu pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur dan merata baik materiil maupun spiritual.²

Laju pertumbuhan penduduk Indonesia yang tinggi mengakibatkan jumlah angkatan kerja setiap tahunnya meningkat sedangkan kesempatan kerja yang tersedia belum dapat memenuhi kebutuhan kerja yang tersedia sesuai dengan jumlah pencari kerja yang ada. Hal ini mengakibatkan ketidak seimbangan antara besarnya jumlah penduduk yang membutuhkan pekerjaan dengan kesempatan kerja yang tersedia. Apalagi saat ini ditambah dengan banyaknya jumlah tenaga kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja dari perusahaan tempatnya bekerja. Adanya masalah dengan kekurangan kesempatan kerja ini banyak membuat pengangguran di Indonesia³. Dilain pihak ditinjau dari segi mutu tenaga kerjanya, tenaga kerja di Indonesia belum mempunyai keunggulan kompetitif jika dibandingkan dengan negara-negara maju di dunia. Keunggulan kompetitif disini adalah keunggulan adalah dalam hal penguasaan tehnologi⁴. Padahal ditengah kemajuan dunia sangat yang sangat pesat sekarang ini tenaga kerja dituntut lebih menguasai dibidang tehnologi. Dengan adanya masalah seperti ini membuat bangsa Indonesia kadang-kadang masih belum dapat memenuhi sendiri kebutuhan tenaga kerja yang menguasai tehnologi, padahal ditinjau kuantitas, Indonesia banyak sekali tenaga kerja yang akan memasuki dunia kerja.

Memperhatikan kondisi ketenagakerjaan yang demikian, kiranya perlu adanya suatu perangkat bagi sarana perlindungan dan kepastian hukum bagi tenaga-tenaga kerja kita. Baik bagi yang akan atau sedang mencari pekerjaan atau yang sedang melaksanakan hubungan kerja maupun setelah berakhirnya hubungan kerja. Salah satu bentuk perlindungan hukum dan kepastian hukum terutama bagi tenaga kerja tersebut adalah melalui pelaksanaan dan penerapan perjanjian kerja.

²Asri Wijayanti, *Perlindungan Hukum bagi Pekerja yang di PHK karena Melakukan Kesalahan Berat*, <http://boyyendratamin.blogspot.com/2017/03/perlindungan-hukum-bagi-pekerja-yang-di.html>,

³ Sanusi Fatah, *Angkatan Kerja dan Tenaga Kerja Sebagai Sumber Daya Dalam Kegiatan Ekonomi*, <http://www.crayonpedia.org>

⁴ Andre Heryanto, *Skema Insentif dalam Pengembangan Iptek*, <http://andre-heryanto672009034.blogspot.com/2016/skema-insentif-dalam-pengembangan-ipitek.html>

Karena dengan perjanjian kerja, diharapkan pengusaha atau majikan tidak sewenang-wenang, memutuskan hubungan kerja secara sepihak tanpa memperhatikan kebutuhan para pekerja serta ketentuan perundang-undangan yang berlaku.⁵

Kondisi di negara berkembang pada umumnya memiliki tingkat pengangguran yang jauh lebih tinggi dari angka resmi yang dikeluarkan oleh pemerintah. Hal ini terjadi karena ukuran sektor informal masih cukup besar sebagai lapangan nafkah bagi tenaga kerja yang terdidik. Sektor informal tersebut dianggap sebagai katup pengaman bagi pengangguran. Angka resmi pengangguran umumnya menggunakan indikator pengangguran terbuka, yaitu jumlah angkatan kerja yang secara sungguh-sungguh tidak bekerja sama sekali dan sedang mencari kerja pada saat survey dilakukan⁶. Sementara yang setengah pengangguran dan pengangguran terselubung tidak dihitung dalam angka pengangguran terbuka, karena mereka masih menggunakan waktu produktifnya selama seminggu untuk bekerja meskipun tidak sampai 35 jam penuh. Salah satu permasalahan yang sering muncul dalam hubungan kerja adalah permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Berakhirnya hubungan kerja bagi tenaga kerja berarti kehilangan mata pencaharian yang berarti pula permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup tenaga kerja seharusnya tidak ada pemutusan hubungan kerja. Akan tetapi dalam kenyataannya membuktikan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak dapat dicegah seluruhnya.⁷ Namun demikian Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Para pekerja kadang sering mendapatkan masalah salah satunya adalah PHK dalam masa kontrak, yang kadang kala para pekerja awam tidak mengerti dalam hal tersebut, kadang kala para pengusaha sewenang-wenang dalam melaksanakan PHK, dan kadang kala suatu sistem PHK menjadi suatu permainan para pengusaha, salah

⁵ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, tanpa tahun, hlm 7

⁶ Firda Oktariana, Ringkasan Perekonomian Indonesia, http://saliafirda.blogspot.com/2017_02_01_archive.html

⁷ Yuhari Robingu, Hak Normatif Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja, ejournal.umm.ac.id/index.php/legality/article/view/291/303.

satunya adalah mencari-cari kesalahan pekerja yang ingin di PHK agar mendapatkan suatu alasan mengapa pekerja tersebut di PHK yang seharusnya masalah tersebut cenderung mengada-ada, sehingga tenaga kerja yang tidak berdaya yang menjadi korban.

Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

Di era reformasi, gerakan serikat buruh semakin lama semakin berkembang. Undang-Undang Serikat Pekerja/Serikat Buruh memberi dasar hukum pembentukan serikat buruh yang relatif mudah, mendorong menjamurnya berbagai serikat buruh, baik di tingkat nasional maupun lokal. Sayangnya, legitimasi pemerintah tidak lantas membuat pengusaha mengakui keberadaan serikat buruh. Pengawasan yang lemah mendorong pelanggaran hak berserikat terjadi tanpa hukuman. Serikat buruh praktis sulit melaksanakan perundingan kolektif ketika pengusahanya menolak.⁸

Jika proses pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh pengusaha tidak sesuai dengan mekanisme yang diatur dalam ketentuan Undang-Undang maka pemutusan hubungan kerja tersebut dianggap batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja yang bersangkutan. Untuk membatalkan pemutusan hubungan kerja tersebut pihak pekerja dapat melaporkan terhadap tindakan pengusaha kepada Dinas Tenaga Kerja terkait sebagai mediator untuk melakukan mediasi agar pengusaha dapat mempekerjakan kembali pihak pekerja. Apabila jalan mediasi tidak diindahkan oleh pihak pengusaha maka pihak pekerja dapat melakukan gugatan perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah hukum dimana pekerja bekerja.

Untuk menjamin kepastian hukum terhadap pemutusan hubungan kerja, Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman menentukan bahwa pada dasarnya segala sengketa perdata dapat diterima,

⁸ <http://dokterarif.blogspot.co.id/2013/05/gerakan-buruh-di-indonesia.html>

diperiksa, dan diadili oleh Badan-badan Peradilan Negara yang ditetapkan dengan undang-undang (Pasal 1, 2, 3 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman), begitu juga dapat digunakan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Dalam kondisi seperti ini peran campur tangan pemerintah mulai memperhatikan antara lain kepentingan tenaga kerja kemudian tuntutan terhadap intervensi pemerintah melalui pembentukan hukum yang melindungi pihak yang lemah sangatlah kuat.⁹ Untuk melindungi pekerja/buruh dari permasalahan perburuhan yang kompleks, pemerintah mengeluarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Tujuan dikeluarkannya Undang-Undang ini memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh secara umum yakni perlindungan terhadap penyandang cacat, perlindungan terhadap pekerja perempuan, waktu kerja, keselamatan dan kesehatan kerja dan perlindungan Upah. Namun perlindungan tersebut sebagian besar hanya berlaku bagi pekerja/buruh PKWTT (pekerja tetap), sedang untuk pekerja dengan PKWT (pekerja kontrak) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pembagian PKWT dan PKWTT, berawal dari adanya jenis pekerjaan yang memang membutuhkan waktu tertentu dalam penyelesaian pekerjaannya. Pasal 1603q KUH Perdata ayat (1) yang menyatakan bahwa lamanya hubungan kerja tidak ditentukan baik dalam perjanjian atau peraturan majikan maupun dalam peraturan perundang-undangan atau pula menurut kebiasaan. Sedang menurut Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 berbunyi; Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas : jangka waktu; atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atas dasar jangka waktu tersebut menimbulkan implikasi bagi pekerja/buruh.¹⁰

⁹.Erman Rajagukguk, *Peranan Hukum di Indonesia: Menjaga Persatuan, Memulihkan Ekonomi dan Memperluas Kesejahteraan Sosial*, Pidato Dies Natalis dan Peringatan Tahun Emas Universitas Indonesia 1950-2000, Kampus UI Depok Jakarta, 5 Februari 2000, hlm. 14.

¹⁰ Aloysius Uwiyono, *Implikasi Undang_undang Ketenagakerjaan Terhadap Iklim Investasi*, Vol 22 No 5, Jakatara, Jurnal Hukum Bisnis, 2003, hlm 10

Hubungan kerja antara pengusaha dan buruh idealnya merupakan hubungan yang saling menguntungkan, namun seringkali posisi pekerja/buruh tidak seimbang dengan posisi pengusaha. Ketidakseimbangan posisi tersebut di antaranya karena rendahnya pendidikan pekerja sehingga mempunyai nilai tawar yang rendah serta tidak mengetahui hak dan kewajibannya, tidak memiliki keahlian khusus dan minimnya lapangan kerja serta regulasi dalam hukum perburuhan tidak seimbang dalam mengatur hak dan kewajiban pihak pekerja/buruh dan pengusaha.

Melihat kenyataan di atas, pemerintah dituntut untuk membuat peraturan perundang-undangan yang memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh khususnya dengan status PKWT. Ditinjau dari segi perlindungan perburuhan, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diharapkan dapat memberikan perlindungan perburuhan yang dapat dilihat dari tiga aspek, yaitu: aspek perlindungan sosial, perlindungan ekonomis dan perlindungan teknis. Perlindungan sosial pada dasarnya merupakan suatu perlindungan perburuhan yang bertujuan agar pekerja/ buruh dihargai harkat dan martabatnya sebagai manusia, bukan hanya sebagai faktor produksi (faktor ekstern), melainkan diperlakukan sebagai manusia dengan segala harkat dan martabatnya (faktor intern). Perlindungan ekonomis merupakan perlindungan perburuhan yang bertujuan agar pekerja/buruh dapat menikmati penghasilan secara layak dalam memenuhi kebutuhan hidup baik bagi dirinya sendiri maupun bagi keluarganya. Sedangkan Perlindungan teknis meliputi, perlindungan jaminan sosial dan kecelakaan kerja (Jamsostek). Sebagaimana lahirnya hukum ekonomi sendiri disebabkan oleh semakin pesatnya pertumbuhan perekonomian yang berfungsi mengatur dan membatasi kegiatan ekonomi dengan harapan pembangunan perekonomian tidak mengabaikan hak dan kepentingan masyarakat.¹¹

Sebenarnya tidak ada larangan oleh hukum bagi perusahaan untuk menerapkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), karena semua itu sudah diatur secara jelas dan tegas oleh Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 56 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikenal dua bentuk perjanjian kerja yang berdasarkan

¹¹ Advendi Simangunsong, *Hukum dan Ekonomi*, Jakarta, Grasindo, 2004, hlm 4.

waktu, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).¹²

Ketentuan Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu yaitu: Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama paling lama 3 (tiga) tahun; Pekerjaan yang bersifat musiman; Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.

Dalam prakteknya PT. Tsukasa Manufacturing Of Indonesia, selain penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tidak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang, sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilaksanakan juga sangat merugikan pekerja. Kerugian antara lain adalah saat masa kontrak ada arah Pemutusan Hubungan Kerja oleh manajemen meskipun masih pada tahap menjalani proses Peradilan, sehingga ini menjadi masalah di dunia usaha bidang ketenakerjaan.

Berdasarkan latar belakang yang penulis kemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pekerja kontrak di salah satu perusahaan yang menggunakan sistem pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang masih dalam tahap proses peradilan yang akan dituangkan dalam bentuk Proposal Penelitian dengan judul:

**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) TERHADAP KARYAWAN
PT. TSUKASA MANUFACTURING OF INDONESIA YANG
MELANGGAR KETENTUAN PASAL 59 UNDANG – UNDANG
NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN
(Studi Kasus Putusan Nomor 17/PDT.SUS-PHI/2016/PN.BDG)**

¹².Sentosa Sembiring, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, Bandung CV. Nuansa Aulia, 2005, hlm. 38.

1.2. Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, diketahui ada beberapa faktor yang menjadi bahan untuk identifikasi dan merumuskan permasalahan dalam penulisan Skripsi ini yaitu antara lain yang pertama adalah faktor pelaksanaan Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu di PT. Tsukasa Manufacturing Of Indonesia yang melanggar dari ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Dan yang kedua merupakan faktor jenis pekerjaan yang ada di PT. Tsukasa Manufacturing Of Indonesia bukan pekerjaan yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu: pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun, pekerjaan yang bersifat musiman, atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Permasalahan-permasalahan yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut:

- 1) Telah terjadi Perselisihan Hubungan Industrial di PT. Tsukasa Manufacturing Of Indonesia, dimana 2 (dua) orang Pekerja PKWT (Pekerja kontrak) telah di PHK secara sepihak dalam masa proses peradilan yang sedang berjalan (Bipartit) dan tanpa penetapan lembaga penyelesaian penyelesaian Hubungan Industrial. Bahwa Pengakhiran Hubungan Kerja Tersebut didasarkan dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sedangkan isi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu mengenai batasan suatu pekerjaannya dinyatakan selesai, tetapi tidak mencantumkan mengenai adanya kondisi tertentu dalam rangka memenuhi target atau untuk mengerjakan pesanan / order yang mana senyatanya Obyek Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) adalah pekerjaan yang bersifat tetap dan masih berlangsung sampai saat ini.
- 2) Upaya Penyelesaian dilakukan melalui Pengadilan Hubungan Industrial Bandung, kedua karyawan yang mengalami PHK yang sedang dalam proses

peradilan menguasai PUK GSPMII PT. TMI sebagai kuasanya mengajukan Gugatannya di Pengadilan Hubungan Industrial Bandung, dengan surat gugatan tertanggal 27 Januari 2016, yang telah di daftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1 A Khusus, dengan Register Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg.

Dan akhirnya Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1 A Khusus mengeluarkan Putusan Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg. dimana dalam ammar putusannya diantaranya sebagai berikut :

1. Mengabulkan Gugatan para penggugat untuk sebagian
2. Menyatakan Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat antara Penggugat dan Tergugat tidak sah dan batal demi hukum
3. Menyatakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Penggugat dan Tergugat melanggar pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003.
4. Menyatakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Penggugat dan Tergugat melanggar pasal 59 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003.
5. Menyatakan Perjanjian waktu Tertentu (PKWT) antara Penggugat dan Tergugat berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sejak 4 Juli 2012.
6. Mewajibkan tergugat untuk memanggil dan memperkerjakan kembali para penggugat sebagai Pekerja tetap sejak 14 hari putusan dibacakan.

Namun dalam perjalanan setelah 14 hari adanya putusan Pengadilan Hubungan Industrial Bandung tersebut, kedua pihak tidak mengajukan upaya hukum selanjutnya dan menurut hukum yang berlaku putusan tersebut menjadi telah dapat di nyatakan mempunyai kekuatan hukum tetap (*inkracht*). Tetapi Tergugat tidak melaksanakan Putusan Putusan Nomor 17/Pdt.Sus/PHI/2016/PN.Bdg. untuk memanggil dan memperkerjakan kembali para penggugat sebagai Pekerja tetap sejak 14 hari putusan dibacakan.

Hal tersebut tentunya sangat kontra dengan regulasi ketenagakerjaan yang ada, jelas berdasarkan putusan hakim PHI perjanjian kerja dan sistem kerja sangat kontra dengan pasal (59) Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Jenis pekerjaan PKWT yang diterapkan di PT. Tsukasa Manufacturing Of Indonesia diluar 5 (lima) bidang yang boleh di alihdayakan. Ternyata bidang yang di perjanjikan dengan penggugat adalah jenis pekerjaan yang sifatnya terus-menerus sehingga menurut peraturan yang berlaku tidak boleh adanya pemborongan kerja.

Itu dibuktikan dengan putusan pengadilan PHI Putusan Nomor 17/PDT.SUS-PHI/2016/PN.BDG yang menyatakan Menyatakan Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat antara Penggugat dan Tergugat tidak sah dan batal demi hukum, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Penggugat dan Tergugat melanggar pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, dan Mewajibkan tergugat untuk memanggil dan memperkerjakan kembali para penggugat sebagai Pekerja tetap.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka penulis mengangkat perumusan masalah dalam penulisan Proposal Penelitian ini adalah:

- 1) Apakah Pertimbangan Hakim Dalam Memutus Perkara Nomor 17/PDT.SUS-PHI/2016/PN.BDG Telah Sesuai Dengan Teori Kesejahteraan?
- 2) Apakah Akibat Hukum tidak Dilaksanakannya Eksekusi Putusan PHI Bandung Yang Memutus Perkara Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg untuk memperkerjakan kembali 2 (dua) orang Pekerja PKWT Yang Telah di PHK ?

1.3. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penulisan penelitian adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk Mengetahui Jenis Pelanggaran Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Terkait praktek PKWT di PT.Tsukasa Manufacturing Of Indonesia.
- 2) Untuk Mengetahui Perlindungan Hukum Pekerja PKWT Terkait Tidak Dilaksanakannya Putusan PHI Bandung memutus perkara Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap (*Inkracht*).

1.3.2 Kegunaan Penelitian

1.3.2.1 Secara Teoritis.

Menambah khasanah ilmu pengetahuan penelitian dibidang Ketenagakerjaan/perburuhan khususnya hukum ketenagakerjaan yang terkait dengan Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu.

1.3.2.2. Secara Praktis

- 1) Mendapatkan gambaran yang jelas mengenai pelaksanaan dan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh PKWT ditinjau dari aspek ketenagakerjaan, Sehingga pekerja dan pengusaha dapat mengetahui hak dan kewajibanya.
- 2) Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan pada I nstitusi pembuat peraturan dalam hal ini Pemerintah agar hukum ketenagakerjaan seimbang dalam mengatur hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha, diantaranya ;

A. Bagi Pengusaha dan Pekerja dapat mengerti mekanisme dan perlindungan hak-hak pekerja setelah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena sistem kerja PKWT yang tidak sesuai dengan Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

B. Bagi Pengusaha dan Pekerja / buruh dapat mengerti penegakan hukum terhadap pelanggaran mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena sistem kerja PKWT yang tidak sesuai dengan Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan.

C. Bagi Praktisi Hukum diharapkan adanya penemuan hukum dibidang ketenagakerjaan dengan adanya putusan yang telah mempunyai hukum tetap namun tidak bisa dilaksanakan putusannya karena belum ada peraturan yang mengatur tentang eksekusi putusan yang tidak bisa dilaksanakan oleh para pihak di bidang ketenagakerjaan.

1.4. Kerangka Teoritis, Kerangka Konseptual, Kerangka Pemikiran

1.4.1 Kerangka Teoritis

1.4.1.1 Grand Theory

Adapun kerangka teori yang hendak dipakai dalam menulis skripsi ini menggunakan teori yang dianggap relevan dengan permasalahan yang hendak dibahas adalah Teori Hukum, Teori Hukum Perjanjian dan Teori Perlindungan Hukum.

1.4.1.1.1. Teori Hukum,

Menurut Mochtar Kusumaatmaja dan Arief sidadharta,¹³ Hukum adalah seperangkat kaidah-kaidah dan asas-asas yang mengatur kehidupan manusia dan masyarakat. Ditinjau dari sejarah Indonesia menganut sistem hukum barat yang di kenal dengan istilah asas konkordansi sehingga tujuan hukum Indonesia identik dengan tujuan negara barat yaitu “keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum.”¹⁴ Menurut Thomas Aquino, esensi hukum adalah keadilan, oleh karena itu hukum harus mengandung keadilan, hukum yang tidak adil bukanlah hukum itu sendiri.¹⁵

1.4.1.1.2. Teori Perlindungan Hukum,

Teori perlindungan hukum merupakan salah satu teori yang sangat penting untuk dikaji, karena fokus kajian pada teori ini pada perlindungan hukum yang diberikan kepada masyarakat. Masyarakat disasarkan pada teori ini, yaitu

¹³ Syahrul Machmud, *Hukum Acara Khusus pada Pengadilan Hubungan Industrial* edisi pertama cetakan ke I, Yogyakarta, Graha ilmu, 2014, hlm. 3.

¹⁴ Ali Achmad, *Menguak Teori Hukum (Legal Theory) dan Teori Peradilan (Judicial Prudence)* Edisi Pertama, Cetakan ke-3, Jakarta: Prenada Media Group, 2010, hlm. 213.

¹⁵ Widan Suyuthi Mustofa, *Kode Etik Hakim*, Edisi kedua, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013, hlm. 99.

masyarakat pada posisi lemah, baik secara ekonomis maupun lemah dari aspek yuridis.¹⁶

Istilah perlindungan hukum berasal dari bahasa Inggris, yaitu *legal protection theory*, sedangkan dalam bahasa Belanda disebut dengan *theorie van de wettelijke bescherming*, dan dalam bahasa Jerman disebut dengan *theorie der rechtliche schutz*.

Sementara itu, pengertian hukum dapat dikaji dari norma yang tercantum dalam Undang-Undang dan norma hukum yang hidup dan berkembang didalam masyarakat.

1.4.1.2 Midle Theory

1.4.1.2.1. Teori keadilan

Menurut Aristoteles, keadilan merupakan suatu bentuk kondisi kebenaran ideal secara moral akan sesuatu hal, baik itu menyangkut benda ataupun orang. Menurut Plato, Keadilan adalah mematuhi semua hukum yang berlaku. Aristoteles membedakan keadilan menjadi dua yaitu, keadilan distributif dan keadilan korektif. Yang pertama berlaku dalam hukum publik, yang kedua dalam hukum perdata dan pidana.

1.4.1.3 Aplied Range Theory

1.4.1.3.1. Teori Batal Demi Hukum

Menurut Pasal 1320 KUH Perdata perjanjian harus memenuhi 4 (empat) syarat agar dapat memiliki kekuatan Hukum dan mengikat para pihak yang membuatnya, hal tersebut adalah ;

1. Kesepakatan para Pihak
2. Kecakapan untuk membuat Perjanjian
3. Menyangkut hal tertentu

¹⁶ Salim HS dan Erlies Septiana Nurbaini, *Penerapan Teori Hukum pada Penelitian tesis dan Disertasi*, Jakarta; Rajawali pers, 2016, hlm. 259

4. Adanya klausa yang halal

Dua hal yang pertama disebut sebagai syarat subyektif dan dua hal yang terakhir disebut syarat obyektif, suatu perjanjian mengandung cacat pada syarat subyektif akan memiliki konsekuensi untuk dibatalkan (*vernietigbaar*). Akibat hukum yang terjadi dikarenakan tidak terpenuhi persyaratan obyektif, maka perjanjian dinyatakan Batal demi Hukum, yang memiliki arti dari semula tidak pernah dilahirkan suatu perjanjian dan tidak pernah ada suatu perikatan.

1.4.2 Kerangka Konseptual

Proses penegakan hukum merupakan rangkaian kegiatan dalam rangka mewujudkan ide atau konsep yang abstrak menjadi kenyataan, oleh karena itu apabila hendak menegakan hukum maka hukum harus dipandang sebagai satu kesatuan. Hukum ketenagakerjaan tidak bisa dilepaskan dari tujuan awal dilahirkannya sebagai hukum yang mengatur hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan guna tercapainya keadilan sosial.

Maka dalam penelitian dan penulisan skripsi ini terdapat beberapa istilah yang digunakan untuk membatasi pengertian, istilah maupun konsep. Untuk menghindari perbedaan pengertian terhadap istilah-istilah yang digunakan dalam penelitian ini, penulis membaginya menjadi:

1. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.¹⁷
2. Pemberi kerja adalah orang perseorangan atau badan hukum yang mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁸
3. Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau badan hukum baik milik

¹⁷ Republik Indonesia, *Undang-Undang No 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan*, Pasal 1, butir 3.

¹⁸ Republik Indonesia, *Undang-Undang No13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan*, Pasal 1, butir 4.

swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁹ Usaha-usaha sosial dan usaha lainnya yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.²⁰

4. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja untuk orang lain dengan menerima upah berupa uang atau imbalan dalam bentuk lain.²¹
5. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.²²
6. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja /buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu.²³
7. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja /buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.²⁴
8. Perjanjian Pemborongan pekerjaan adalah perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penerima pemborongan dengan memuat hak dan kewajiban para pihak.²⁵
9. Batal Demi Hukum adalah akibat hukum yang terjadi dikarenakan tidak terpenuhinya persyaratan obyektif, yang memiliki arti dari semula tidak pernah dilahirkan suatu perjanjian dan tidak pernah ada suatu perikatan.²⁶

¹⁹Republik Indonesia, *Undang-Undang No 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan*, Pasal 1, butir 6.

²⁰ Republik Indonesia, *Undang-Undang No 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan*, Pasal 1, butir 8.

²¹ Republik Indonesia, *Undang-Undang No 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan*, Pasal 1, butir 6.

²² Republik Indonesia, *Undang-Undang No 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan*, Pasal 1, butir 14

²³ Republik Indonesia, *Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor100 tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, Pasal 1 angka 1

²⁴ Republik Indonesia, *Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor100 tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, Pasal 1 angka 2

²⁵ Republik Indonesia, *Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor19 tahun 2012 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain*, pasal 1 angka 4

²⁶ Subekti, *Hukum Perjanjian*, Jakarta : Intermasa,2002,hlm.22

10. Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketegakerjaan.²⁷
11. Hubungan Industrial adalah suatu sistem yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai- nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.²⁸
12. Pengadilan Hubungan Industrial adalah Peradilan Khusus yang berada dalam lingkungan lingkungan peradilan umum, mempunyai kewenangan untuk memeriksa, mengadili, dan memutus perkara perselisihan hubungan industrial yang diajukan kepadanya.
13. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

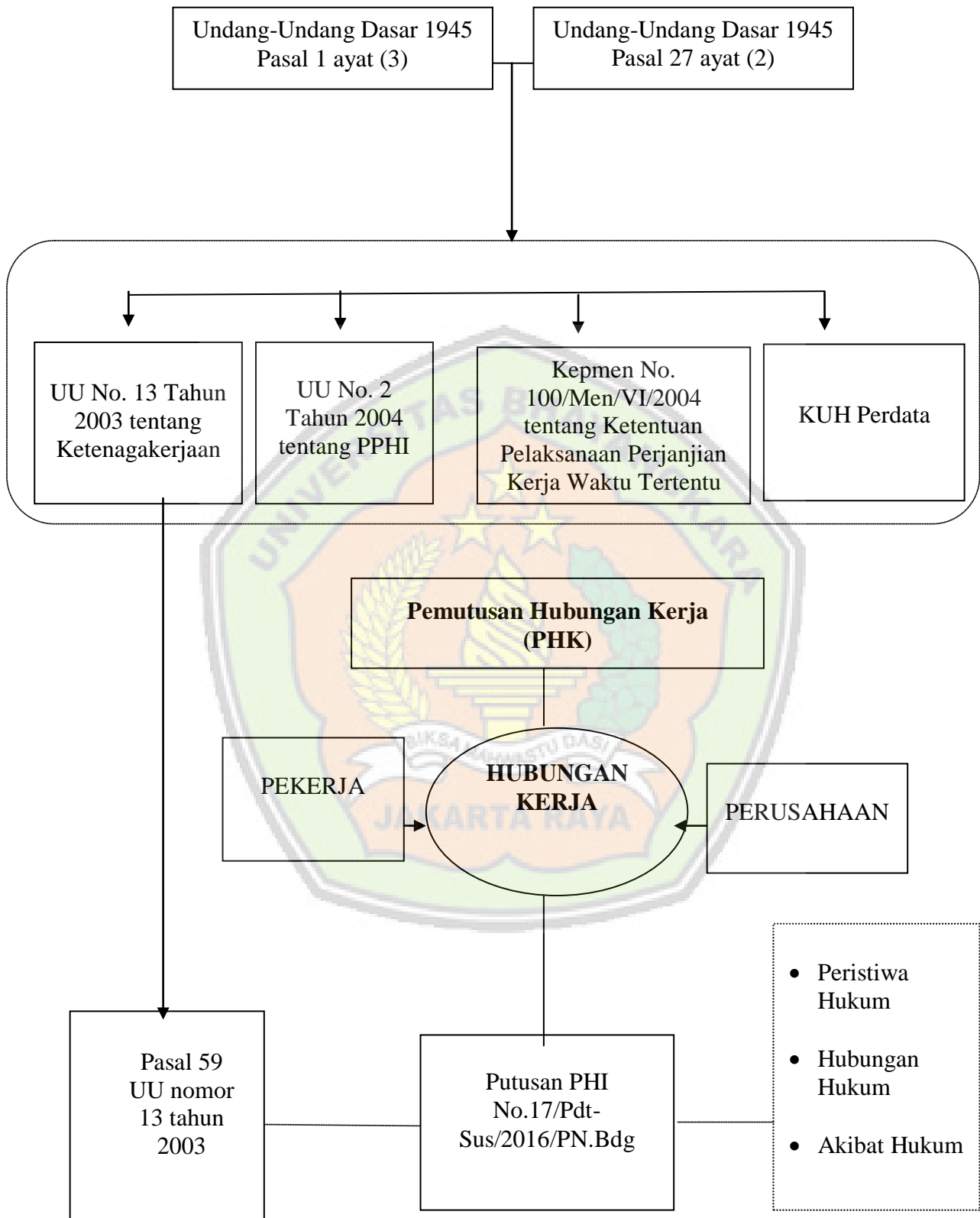
Menurut Undang-Undang No.2 tahun 2004 perselisihan hubungan Industrial di bagi menjadi :

- a. Perselisihan hak
- b. Perselisihan Kepentingan
- c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja
- d. Perselisihan antar serikat pekerja

²⁷Republik Indonesia, *Undang-Undang No 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan*, Pasal 1, butir 32

²⁸Republik Indonesia, *Undang-Undang No 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan*, Pasal 1, butir 16

1.4.3 Kerangka Pemikiran



1.5. Metode Penelitian

1.5.1 Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif yaitu penelitian hukum yang dilakukan berdasarkan norma dan kaidah peraturan perundang-undangan, khususnya yang terkait kewenangan Pengadilan Negeri Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan.²⁹ Tipe yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif analisis, dalam artian penelitian ini diharapkan mampu menjabarkan dan secara sistematis terperinci dan menyeluruh tentang”Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Karyawan PT. Tsukasa Manufacturing Of Indonesia Yang sedang dalam Proses Peradilan dikaitkan dengan Pasal 59 Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”studi kasus Putusan Nomor 17/PDT.SUS-PHI/2016/PN.BDG.

1.5.2 Pendekatan Penelitian

Metode pendekatan yang di pergunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan yuridis normatif/yuridis dogmatic³⁰ Logika keilmuan penelitian hukum normatif dibangun berdasarkan disiplin ilmiah dan cara-cara kerja ilmu hukum normatif, yaitu ilmu hukum yang obyeknya hukum itu sendiri.³¹ Pendekatan yuridis normatif dipergunakan untuk mengkaji dokumen-dokumen perjanjian, kepustakaan serta peraturan-peraturan yang mengatur Perlindungan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Selanjutnya data-data yang telah diperoleh dianalisis secara yuridis kualitatif untuk kemudian dipaparkan secara deskriptif yuridis. Penelitian ini mengungkap tentang penerapan perjanjian kerja waktu tertentu merupakan penelitian yang spesifikasinya yuridis normatif.³²

Proposal ini menjabarkan, mendeskripsikan dan menggambarkan mengenai penerapan asas kebebasan berkontrak dalam perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Tsukasa Manufacturing Of Indonesia. Suatu penelitian akan menemukan jawaban

²⁹ H. Zainudin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta, Sinar Grafika, 2009, hlm 30.

³⁰.Hotma Sibuea , Herybertus Soekartono,*Metode Penelitian Hukum*, Jakarta : Krakattaw Book, 2009, hlm .79

³¹ Jhony Ibrahim, *Teori & Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Malang, Bayumedia Publishing, 2006, hlm 57.

³².Soekanto Soerjono, *Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta : Rajawali Pers, 1990, hlm 15

atas masalah atau pertanyaan yang menjadi beban pemikirannya apabila penelitian itu dilaksanakan melalui tahapan-tahapan, proses dan metode dan ilmu itulah yang dinamakan metodologi penelitian. Metodologi Penelitian merupakan ilmu mengenai jenjang-jenjang yang harus dilalui dalam suatu proses penelitian atau ilmu yang membahas metode ilmiah dalam mencari, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu pengetahuan.³³ Karena penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normative maka upaya untuk memperoleh data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melakukan penelitian kepustakaan, yaitu mengumpulkan data sekunder baik yang bersifat bahan hukum primer bahan hukum sekunder maupun tersier seperti doktrin-doktrin perundang-undangan atau kaedah hukum yang terkait dengan penelitian ini.

a. Bahan hukum primer

Yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat, terdiri :

- 1) Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUH Perdata).
- 2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- 3) Kepmen Nomor 100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
- 4) Putusan PHI Bandung No 17/PDT.SUS-PHI/2016/PHI.BDG.

b. Bahan hukum sekunder

Yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan pada bahan hukum Primer seperti artikel/tulisan, jurnal kajian perburuhan dan analisa sosial, makalah-makalah, media internet.

c. Metode pengumpulan data.

Pengumpulan data dilakukan studi kepustakaan sebagai suatu teknik pengumpulan data dengan memanfaatkan berbagai literatur atau studi dokumen dan tehnik pendukung lainnya seperti wawancara. Studi kepustakaan dilakukan di Perpustakaan Fakultas Ilmu Hukum Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Jakarta.

³³ Rianto Adi, *Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum*, Jakarta, Granit, 2004, hlm 1.

d. Analisa Data.

Dari hasil Penelitian dianalisa secara kualitatif, artinya data-data yang ada dianalisis secara mendalam dengan melakukan langkah-langkah:

- 1) Mengumpulkan peraturan perundang-undangan yang terkait dengan Hukum Ketenagakerjaan.
- 2) Mencari doktrin dan asas-asas atau prinsip ilmu hukum dalam perundang-undangan.
- 3) Mencari hubungan antara kategori-kategori dan menjelaskan hubungan antara satu dengan yang lainnya.
- 4) Setelah dilakukan analisa dari langkah yang dilakukan baru ditarik kesimpulan.

1.6. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pemahaman dan agar tersaji secara sistematis penulis akan membagi penulisan skripsi ini kedalam 5 (lima) Bab yaitu sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Pada bab ini diuraikan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah dan perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kerangka teoritis, kerangka konseptual dan kerangka pemikiran, metode penelitian, serta sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Pada bab ini akan dipaparkan mengenai pengertian Hukum Ketenagakerjaan, Hukum perjanjian, sejarah hukum ketenagakerjaan, perjanjian kerja, hubungan kerja, hubungan Industrial, pemutusan hubungan kerja, perselisihan hubungan industrial, penyelesaian perselisihan hubungan industrial, jenis-jenis putusan.

Bab III Hasil Penelitian

Dalam bab ini Penulis akan membahas tentang penerapan perlindungan hukum berdasarkan hukum perburuhan/ketenagakerjaan dan serta membahas Putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang telah memutus Perkara Nomor 17 /Pdt.SUS-PHI/2016/PN.BDG yang akan dihubungkan berdasarkan Peraturan Perundang-undangan, serta membahas sistem pelaksanaan kerja kontrak PKWT di PT.Tsukasa Manufacturing Of Indonesia sesuai dengan undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan Kepmen Nomor 100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Bab IV Pembahasan dan Analisis Hasil Penelitian

Dalam bab ini Penulis akan membahas tentang mengenai analisa hasil penelitian, sesuai dengan permasalahan yang disampaikan. Penulis akan membahas tentang Apakah akibat Hukum dari pelaksanaan eksekusi putusan Hakim PHI dalam perkara Nomor 17/Pdt.SUS-PHI/2016/PN.BDG dengan adanya putusan pengadilan seharusnya bagaimana kedua belah pihak menjalankan putusan pengadilan?

Bab V Penutup

5.1 Kesimpulan

5.2 Saran