

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Pembangunan Nasional Negara Republik Indonesia dewasa ini berdampak pada berbagai segi kehidupan berbangsa dan bernegara yang berpengaruh pada kehidupan sosial rakyat Indonesia. Negara Indonesia berusaha semaksimal mungkin untuk dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi secara menyeluruh dalam rangka mempercepat pertumbuhan ekonomi dan menciptakan lapangan kerja yang seluas-luasnya seiring dengan pertumbuhan penduduk yang makin banyak serta untuk mencapai tujuan bernegara yang tertuang dalam Pasal 28 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 Amandemen ke-2 dinyatakan bahwa “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”

Salah satu permasalahan yang sering muncul dalam hubungan kerja adalah perselisihan tentang perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), di mana banyak terjadi penyimpangan terhadap pelaksanaan aturan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dan yang mendasar ini lebih lanjut diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: kep. 100/men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Perjanjian kerja ini di atur dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 60 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jika mengacu kepada Pasal 59 ayat (2) pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu atau tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, dalam penjelasan pasal 59 ayat (2) yang dimaksud dengan pekerjaan yang terus menerus, tidak terputus-putus, dari tidak dibatasi waktu dan merupakan kegiatan dari proses produksi dalam suatu perusahaan atau suatu pekerjaan yang bukan musiman.

Sebagaimana yang terjadi di PT. Space Indonesia dengan pekerja yang menuntut agar status hubungan kerjanya beralih dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) atau pekerja tetap.

Dari latar belakang tersebut diatas maka penulis tertarik untuk meneliti secara lebih mendalam dengan judul “PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DIPUTUSKAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK OLEH PT. SPACE INDONESIA (Studi Kasus Putusan Nomor : 98/G/2013/ PHI/PN.BDG)

## **B. Identifikasi Dan perumusan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian diatas ada beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi terlebih dahulu, sebagai berikut :

- a. Penolakan oleh PT. Space Indonesia terhadap perubahan status kerja dari perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT)/ pekerja tetap
- b. Karena tidak selesai dimusyawarahkan melalui Bipartit, Mediasi, maka perkara *aquo* dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial yang telah mendapat keputusan yang mengikat. Apakah pertimbangan Hukum Majelis Hakim yang memeriksa perkara *aquo* sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan.

### **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penulis Skripsi ini adalah:

- a. Mengapa Hakim Pengadilan Hubungan Industrial memutus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) ?
- b. Bagaimana pertimbangan hakim dalam perkara *a quo* apakah memenuhi asas peradilan yang baik?

## C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui sah dan tidaknya Putusan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dalam Perjanjian Bersama antara Pekerja dengan Perusahaan terhadap PKWT menjadi PKWTT
- b. Untuk mengetahui pemutusan hubungan kerja terhadap Sdr. Mochamad Dahlan, dkk (41 orang) sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan di Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan.

### 2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin dicapai oleh penulis dari penelitian ini terdiri dari kegunaan secara teoritis dan kegunaan secara praktis, yaitu :

- a. Secara Teoritis, sebagai pengembangan wawasan pengetahuan hukum khususnya bidang ketenagakerjaan/perburuhan terkait dengan Perjanjian Bersama.
- b. Secara Praktis, mendapatkan gambaran yang jelas mengenai pelaksanaan hukum terhadap perjanjian bersama ditinjau dari aspek hukum ketenagakerjaan, sehingga pekerja dan pengusaha dapat mengetahui hak dan kewajibannya, dan hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan kepada pekerja/buruh dan pengusaha dalam melaksanakan perjanjian bersama di perusahaan.

## **D. Kerangka Teoritis, Konseptual, dan Pemikiran**

### **1. Kerangka Teoritis**

Perjanjian adalah kesepakatan yang terjadi ketika para pihak saling berjanji untuk melaksanakan perbuatan tertentu. Menurut Subekti perjanjian adalah peristiwa ketika seorang atau lebih berjanji melaksanakan perjanjian atau saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal. Istilah perjanjian sering juga diistilahkan dengan istilah kontrak (*overeenkomst*). Kontrak dengan perjanjian merupakan istilah yang sama karena intinya adalah adanya peristiwa para pihak yang bersepakat yang mengenai hal-hal yang diperjanjikan dan berkewajiban untuk menaati dan melaksanakannya sehingga perjanjian tersebut menimbulkan hubungan hukum yang disebut perikatan. Dengan demikian, dalam kontrak atau perjanjian dapat menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pihak yang membuat kontrak tersebut dipandang sebagai sumber hukum yang formal.

### **2. Kerangka Konseptual**

Dalam penelitian dan penulisan skripsi ini terdapat beberapa istilah yang digunakan untuk membatasi pengertian istilah maupun konsep. Konsep pekerja/buruh, pengusaha dan perusahaan adalah konsep sebagaimana tertuang dalam angka 3,5 dan 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi:

a. Pekerja/buruh adalah:

Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain

b. Pengusaha adalah:

1. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan sendiri.

2. Orang, perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.

3. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

c. Perusahaan adalah:

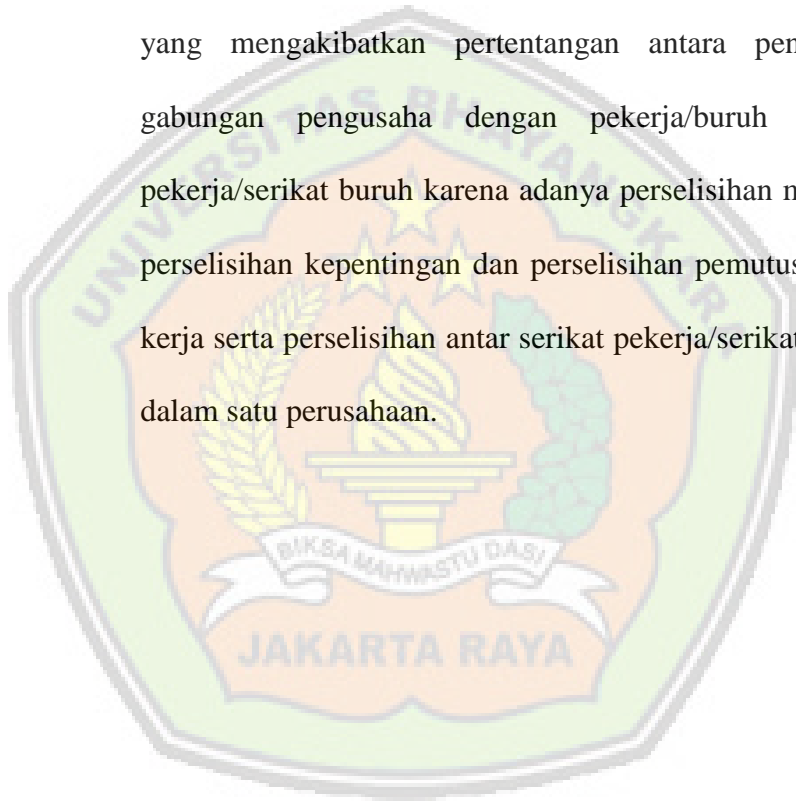
1. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau badan hukum baik milik Swasta maupun milik Negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

2. Usaha-usaha sosial dan usaha lainnya yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Konsep hukum pada dasarnya batasan-batasan tentang suatu istilah tertentu dalam suatu definisi dan batasan-batasan terminologi yang dapat memberikan dasar pengertian yaitu:

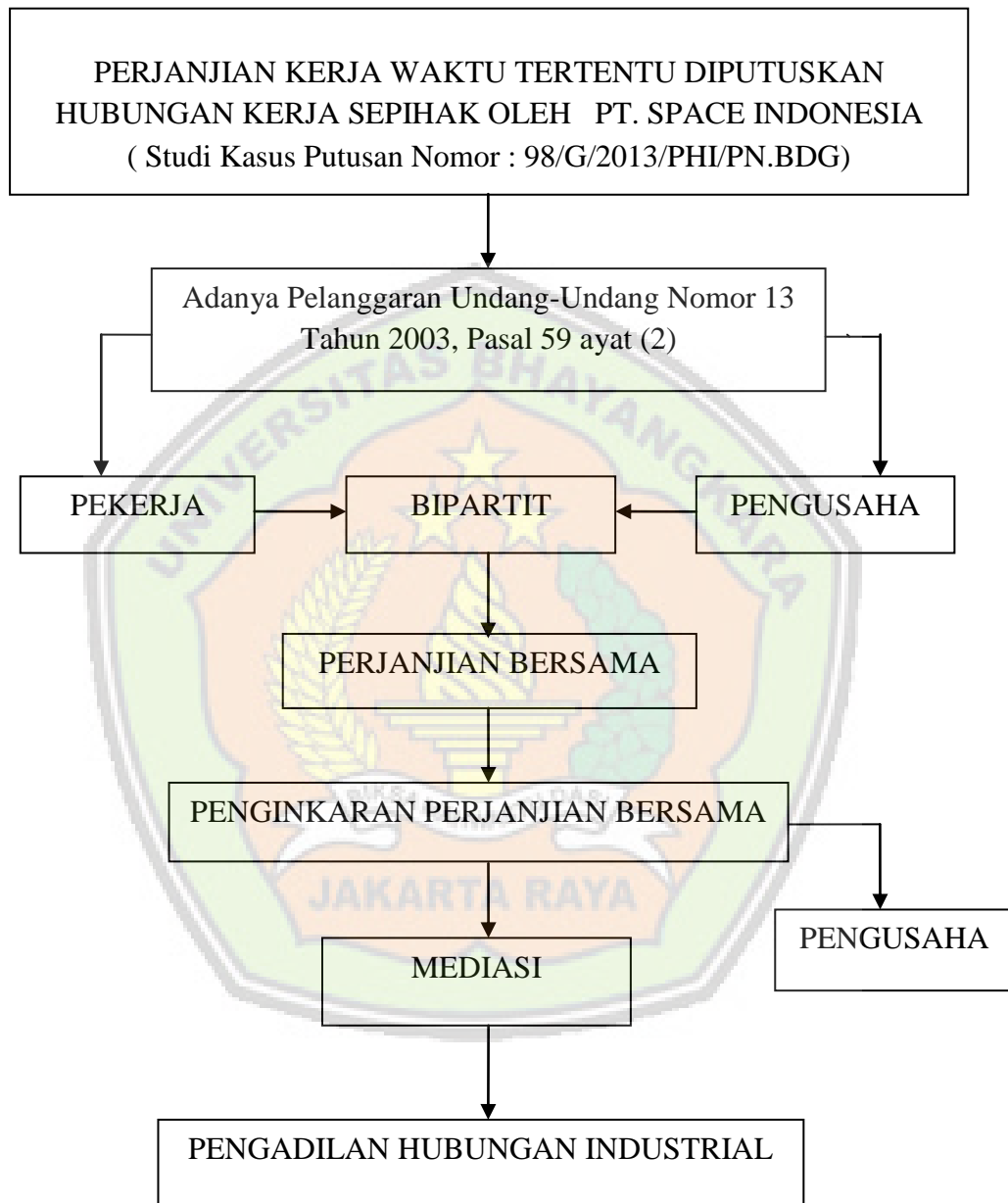
- a) Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.
- b) Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.
- c) Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- d) Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- e) Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

- f) Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan 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 1945.
- g) 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.





### 3. Bagan Kerangka Pemikiran



## E. Metode Penelitian

### 1. Metode Pendekatan Masalah

Metode pendekatan yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif yang tidak membutuhkan populasi dan sampel. Penelitian yuridis normatif yang bersifat kualitatif adalah penelitian yang mengacu pada norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan serta norma-norma yang hidup dan berkembang dalam masyarakat.<sup>1</sup>

Pendekatan yuridis normatif, data kalitatif akan terdiri dari pasal-pasal peraturan perundanga-undangan, definisi-definisi dan pendapat para ahli<sup>2</sup>

### 2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif yaitu penelitian hukum yang dilakukan berdasarkan norma dan kaidah peraturan perundang-undangan, khususnya yang terkait kewenangan Pengadilan, dalam Pasal 100 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Penelitian ini diharapkan mampu menjabarkan dan secara sistematis terperinci dan menyeluruh tentang Gugatan Pekerja (Sdr. Mochamad Dahlan, dkk) terhadap Pengusaha PT. Space Indonesia sebagaimana ditentukan dalam Pasal 7 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang

---

<sup>1</sup> Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafita, 2014, hlm. 105.

<sup>2</sup> Nico Ngani, *Metode Peneliyian Dan Penulisan Hukum*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2012, hlm. 179

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berdasarkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 89/G/2013/PHI/PN/BDG.

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. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Space Indonesia yang beralamat di EJIP Industrial Park Plot 8C/A3 Cikarang Selatan Bekasi 17550.

### 3. Sumber Data

Karena penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif 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) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

- 4) Kepmen Nomor 100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
- 5) Putusan Nomor 89/2013/PHI/PN.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.

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.

## **F. Sistematika Penulisan**

Pada sistematika penulisan, penulis menguraikan pokok Bab dan Sub-subnya secara terstruktur dalam uraian berdasarkan Buku Pedoman Penulisan Proposal Skripsi Bidang Hukum Universitas Bhayangkara Jakarta Raya lengkapnya sebagai berikut:

### **BAB I Pendahuluan**

Pada Bab ini menguraikan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka teori, kerangka konseptual dan kerangka pemikiran, metode penelitian serta sistematika penulisan.

### **BAB II Tinjauan Pustaka**

Bab ini menguraikan pengertian hukum perjanjian menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, asas-asas dalam hukum perjanjian, definisi perjanjian dan perjanjian kerja, pemutusan hubungan kerja, sebab-sebab terjadinya pemutusan hubungan kerja, perselisihan hubungan industrial, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan teori-teori yang mendukung dalam penulisan skripsi ini.

### **BAB III Penelitian**

Bab ini menguraikan perjanjian bersama yang menjadi permasalahan perselisihan hubungan industrial, yang mengakibatkan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja dengan perusahaan PT. Space Indonesia berdasarkan hasil putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor : 98/G/2013/PHI/PN.BDG.

### **Bab IV Pembahasan dan Analisa Hasil Penelitian**

Bab ini menguraikan posisi kasus dan analisa hukum, putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor : 98/G/2013 / PHI/PN.BDG.

### **Bab V Penutup**

Berisi kesimpulan dan saran.

