

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.

Pertambahan penduduk yang semakin pesat dan penyebaran penduduk yang kurang merata, merupakan faktor yang amat mempengaruhi tentang masalah ketenagakerjaan di tanah air Indonesia. Riwayat hubungan kerja dalam arti hubungan antara orang yang melakukan pekerjaan pada atau di bawah pimpinan orang lain. Di Indonesia ini mulai dengan jaman perbudakan, pada waktu mana pekerjaan untuk sebagian terbesar dilakukan oleh budak atau hamba¹.

Hubungan kerja merupakan hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Dalam Pasal 59 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi, Perjanjian untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap². Dengan demikian jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja.

Atas dasar itu dalam rangka memberikan kepastian hukum di bidang Ketenagakerjaan pemerintah bersama legislatif dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha mengeluarkan Undang-Undang No.13 tahun

¹ Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta, Djambatan, 1990, Hlm. 9.

² Republik Indonesia Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, Pasal 59 ayat (2).

2003 tentang Ketenagakerjaan. Isi dari penyelenggaraan hubungan kerja tidak boleh bertentangan dengan ketentuan dalam Undang-Undang yang bersifat memaksa ataupun yang bertentangan dengan tata susila yang berlaku dalam masyarakat, ataupun ketertiban umum. Bila hal tersebut sampai terjadi maka perjanjian kerja tersebut dianggap tidak sah dan batal.

Menurut Pasal 59 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perkerja yang berkerja di kontrak di buat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dengan ketentuannya sebagai berikut, perjanjian pertama berkerja selama 2 (dua) tahun setelah itu hanya dapat di perpanjang 1(satu) tahun tidak boleh melebihi waktu 3 (tiga) tahun.³ Berkenaan dengan masalah ketenagakerjaan tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu maka dapat di lihat Pasal 3 ayat (1) keputusan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi nomor. KEP.100/MEN/VI/2004, yang berbunyi:

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu.⁴

Undang-Undang Nomor.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memuat sebagai berikut :

Pasal 5

Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.⁵

³ Republik Indonesia Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, Pasal 59 ayat (4).

⁴ Republik Indonesia Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100 Tahun 2004, Pasal 3 ayat (1).

⁵ Republik Indonesia Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100 Tahun 2004, Pasal 5.

Salah satu kasus perselisihan pekerja dan pengusaha yang memutuskan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha kepada 52 pekerja kontrak tanpa alasan yang sesuai dengan ketentuan yang diatur oleh Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah pemutusan hubungan kerja masal orang kepada 67 (enam puluh tujuh) orang pekerja, yang diputus hubungan kerjanya pada tanggal 28 Oktober 2015. Pihak pekerja PT.SUKANDA DJAYA telah melakukan upaya hukum dengan mengajukan perundingan bipartit, mengajukan mediasi ke Dinas Tenaga Kerja kota Cimahi Bandung, gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Cimahi Bandung Nomor 206/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bdg, hingga upaya hukum ke Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 508 K/Pdt.Sus-PHI/2015.

Pada putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 206/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bdg, atas perselisihan para pekerja PT.SUKANDA DJAYA melawan pengusaha PT.SUKANDA DJAYA menyatakan dan menetapkan 67 (enam puluh tujuh) pekerja, 15 pekerja tetap dan 52 pekerja kontrak dipekerjakan kembali dengan status dan hak-hak yang biasa diterima, 52 (lima puluh dua) pekerja kontrak beralih status menjadi pekerja tetap dengan masa kerja terhitung sejak kontrak kerja I (pertama), memerintahkan Pengusaha memanggil 67 (enam puluh tujuh) pekerja untuk bekerja kembali dalam waktu 7 (tujuh) hari setelah putusan berkekuatan hukum tetap.

Hasil pada perkara putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 508 K/Pdt.Sus-PHI/2015, atas perselisihan pengusaha PT.SUKANDA DJAYA melawan

para pekerja PT.SUKANDA DJAYA, menyatakan “ memutuskan dan menetapkan putusnya hubungan kerja bukan atas kesalahan Penggugat melainkan atas pelanggaran Perjanjian Bersama. Menghukum PT.SUKANDA DJAYA untuk membayar kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada pekerja tetap sebanyak 15 pekerja masing-masing sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Menyatakan 52 (lima puluh dua) pekerja kontrak telah diakhiri hubungan kerja dengan PT.SUKANDA DJAYA sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir tanpa mendapatkan kompensasi.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang Perjanjian Waktu Kerja Tertentu dan penerapan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan judul : **“ANALISIS PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN MAHKAMAH AGUNG DALAM PENERAPAN PASAL 59 UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN TERHADAP PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL“**

B. Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Permasalahan yang hendak dibahas oleh penulis berkenaan dengan hasil putusan Nomor 206/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bdg, yang memerintahkan agar 67 (enam puluh tujuh) pekerja yang diputus hubungan kerjanya oleh pengusaha PT.SUKANDA DJAYA di pekerjakan kembali, memberikan hak-hak yang biasa

diterima pekerja dan pekerja kontrak diangkat menjadi pekerja tetap, namun berbeda dengan hasil putusan Nomor 508 K/Pdt.Sus-PHI/2015, yang memerintahkan agar 67 pekerja diputus hubungan kerjanya dengan PT.SUKANDA DJAYA, dimana pengusaha memberikan kompensasi hanya kepada pekerja tetap dan untuk pekerja kontrak tidak mendapatkan kompensasi apapun.

2. Perumusan Masalah

Berkenaan dengan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan yang dirumuskan penulis adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana putusan hakim Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 206/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bdg dan putusan Mahkamah Agung Nomor 508 K/Pdt.Sus-PHI/2015 dalam menerapkan Pasal 59 terhadap penyelesaian perkara perselisihan hubungan industrial ?
2. Apakah yang menjadi perbedaan pokok putusan hakim dari Pengadilan Hubungan Industrial dan dari Mahkamah Agung tersebut ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Setiap penelitian pasti mempunyai tujuan dan kegunaan yang hendak dicapai oleh penulisnya. Adapun tujuan dan kegunaan yang hendak penulis capai dari penelitian ini, adalah:

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mencari jawaban-jawaban atas pertanyaan yang telah penulis kemukakan, yaitu:

- a. Untuk mengetahui putusan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dan putusan Mahkamah Agung dalam menerapkan Pasal 59 Undang – Undang Ketenagakerjaan dalam memutus perkara nomor. 206/PDT.SUS-PHI/2014.PN.BDG dan putusan nomor .508 K/Pdt.Sus-PHI/2015
 - b. Untuk mengetahui perbedaan pokok putusan dari Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dan dari Mahkamah Agung
2. Manfaat Penelitian
- Adapun kegunaan dari penelitian yang penulis harapkan, ada 2 (dua) macam, yaitu:
- a. Manfaat Teoritis
 - 1) Penelitian diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan bagi penulis tentang perjanjian kerja bagi pekerja dan masalah-masalah yang timbul dalam pelaksanaan perjanjian kerja.
 - 2) Penelitian diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan bagi penulis, khususnya ilmu terapan.
 - b. Manfaat Praktis
 - 1) Penelitian diharapkan akan berguna bagi pembaca dan dapat dijadikan sebagai masukan ataupun acuan dalam rangka penelitian-penelitian berikutnya.
 - 2) Penelitian diharapkan dapat dijadikan pedoman dalam pencarian kebenaran dan kepastian hukum bagi para pihak.

- 3) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pembaca atau pihak-pihak yang memerlukannya.

D. Kerangka Teori, Kerangka Konseptual, dan Kerangka Pemikiran

1. Kerangka Teori

Keberadaan Undang – Undang bersifat mengikat terhadap setiap orang yang sudah cakap untuk melakukan hukum sehingga dalam hal ini peraturan-peraturan selanjutnya yang berkaitan dengan ketenagakerjaan akan mengacu pada Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perlindungan hukum oleh Negara terhadap pekerja atau buruh meliputi : sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja namun perlindungan tersebut belum sepenuhnya dapat di rasakan oleh pekerja atau buruh kontrak.

2. Kerangka Konseptual

Peranan konsepsi dalam penelitian ini merupakan salah satu bagian yang terpenting teori dan observasi, oleh karena itu dalam penelitian ini di susun beberapa definisi operasional dari konsep -konsep yang akan di gunakan agar tidak terjadi perbedaan pengertian :

a. Pekerja

Pekerja atau buruh adalah orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

b. Perjanjian kerja

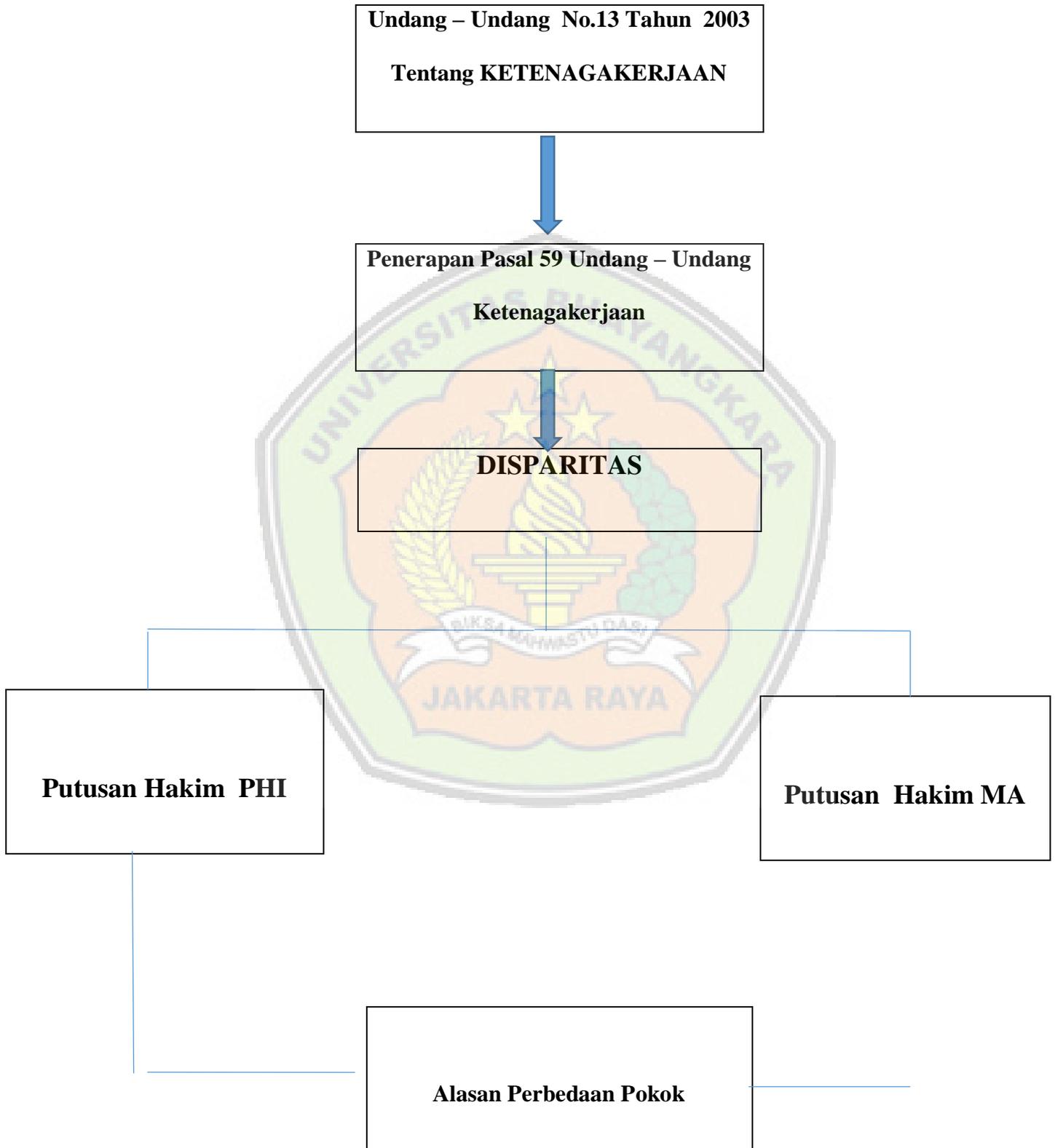
Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat – syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Menurut Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu hanya dapat dilaksanakan atau diterapkan maksimal 3 (tiga) tahun. Sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diantaranya yaitu :

1. Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Ketentuan Pasal 59 mendefinisikan bahwa pekerjaan yang bersifat tetap tidak dapat dilaksanakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
2. Perjanjian menurut Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdato), hanya menyebut para pihak yang menyebut para pihak yang mengikatkan dirinya atau sama lain tanpa menyebutkan tujuan dibuat perjanjian.

Kita juga mengenal bahwa dalam suatu perjanjian ada suatu azas yang disebut *freedom of contract*, atau azas kebebasan berkontrak. Azas ini memberikan keleluasaan kepada siapa saja untuk membuat perjanjian yang berisi apa saja.

3. Kerangka Pemikiran



E. Metode Penelitian

1. Tipe dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif analitis. Penelitian ini menjabarkan, mendeskripsikan, dan menggambarkan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Kerja serta kaitannya dengan penerapan pelaksanaan ketentuan peralihan status pekerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Yuridis Normatif yaitu suatu penelitian yang menggunakan bahan kepustakaan dan Perundang-undangan.

2. Sumber dan Jenis Data

Dalam penelitian ini, data sekunder merupakan data pokok, data sekunder diperoleh dengan cara menelusuri bahan-bahan penelitian hukum yang berasal dari bahan pustaka, dokumen-dokumen yang digunakan dalam ketentuan hukum mengenai hak mogok kerja menurut undang –undang ketenagakerjaan. Data sekunder diperoleh dari :

a. Bahan hukum Primer

Adalah bahan hukum yang bersumber dari peraturan perundang-undangan yang berkaitan untuk menjawab permasalahan yang telah dipaparkan dalam rumusan masalah, antara lain :

- Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

- Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

b. Bahan Hukum Sekunder

Adalah bahan hukum yang dapat memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer yang terdiri dari buku-buku teks (*text books*) tentang ketenagakerjaan yang ditulis oleh para ahli hukum yang berpengaruh, jurnal-jurnal hukum, pendapat para sarjana dan kasus-kasus hukum.

c. Bahan hukum tersier

Adalah bahan hukum yang memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti kamus hukum dan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) dan ensiklopedi.

3. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi dokumen yaitu suatu pengumpulan data yang dilakukan dengan mempelajari data-

data sekunder yang mempunyai hubungan dengan masalah yang sedang diteliti. Penelitian hukum bertujuan untuk mengumpulkan bahan-bahan hukum dengan maksud untuk menjawab masalah hukum yang sudah diidentifikasi.

4. Teknik Pengolahan dan Analisis data

Data diperoleh melalui pengumpulan data terhadap bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier, kemudian disusun secara sistematis agar diperoleh gambaran yang menyeluruh. Data tersebut disusun secara sistematis dan diklasifikasikan secara kualitatif dalam kategori tertentu, kemudian disunting untuk mempermudah penelitian. Penelitian ini dianalisis secara kualitatif.

F. Sistematika Penulisan

BAB I

Pendahuluan

Bab ini merupakan kerangka dasar dari keseluruhan penelitian. Dalam bab ini diuraikan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah dan perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka teoritis, kerangka konseptual, dan kerangka pemikiran, metode penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II

Tinjauan Pustaka

Dalam bab ini penulis akan menguraikan tentang pengertian Perjanjian kerja, hubungan kerja.

BAB III Hasil Penelitian

Dalam bab ini penulis akan menguraikan tentang kronologis dan posisi kasus dalam putusan nomor 206 K/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.BDG, & PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR : 508 K/Pdt.Sus-PHI/2015 dan dasar-dasar pertimbangan hakim dalam putusan, dan putusan hakim.

BAB IV Pembahasan dan Analisa Hasil Penelitian

Bab ini berisi pembahasan dan analisis data yang berusaha dikumpulkan untuk mengkaji secara ilmiah terhadap data yang telah dikumpulkan selama penelitian dilakukan, dimana pada bab ini ditelaah dan dianalisa mengenai pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan kaitannya dengan penerapan pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan perbedaan pendapat dari hakim-hakim pengadilan Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung.

BAB V Penutup

Bab ini merupakan bab penutup yang berisi tentang kesimpulan penulis berdasarkan pokok permasalahan dan analisis data disertai saran-saran bagi pihak-pihak terkait.