

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perjanjian kerja dalam Bahasa Belanda biasa disebut *Arbeidsovereenkomst*, dapat diartikan dalam beberapa pengertian. Pengertian yang pertama disebutkan dalam ketentuan Pasal 1601a KUHPerdara, mengenai Perjanjian Kerja disebutkan bahwa: “suatu perjanjian di mana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan upah”.

Selain itu pengertian mengenai Perjanjian Kerja juga di ketengahkan oleh seorang pakar Hukum Perburuhan Indonesia, yaitu Bapak Prof. R.Iman Soepomo, S.H. yang menerangkan bahwa perihal pengertian tentang Perjanjian Kerja, beliau mengemukakan bahwa: “Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah.”¹

Adapun unsur-unsur dalam perjanjian kerja sebagaimana yang disebutkan dalam KUHPerdara Pasal 1320 yang menyatakan sahnya perjanjian antara lain:

¹ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan bagian Pertama Hubungan kerja*, (Jakarta : PPAKRI Bhayangkara, 1968), hlm. 57.

1. Mereka sepakat untuk mengikatkan diri;
2. Cakap untuk membuat suatu perikatan;
3. Suatu hal tertentu;
4. Suatu sebab yang halal.

Untuk membuat perjanjian kerja, maka ketentuan Pasal 1320 KUHPerdata harus dipenuhi, baik yang berkaitan dengan sepakat mereka yang mengikatkan diri, kecakapan untuk membuat perjanjian, suatu hal tertentu, dan suatu sebab yang halal. Secara normatif, ketentuan tentang syarat sahnya perjanjian yang ada dalam pasal 1320 KUHPerdata diadopsi sepenuhnya oleh Pasal 52 Ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hanya saja, karena keempat syarat sahnya perjanjian yang ada dalam Pasal 1320 KUHPerdata memiliki keterkaitan dengan asas-asas hukum perdata lainnya, maka pembahasan tentang syarat sahnya penyusunan perjanjian kerja mengacu kepada KUHPerdata dan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Suatu hal tertentu dalam perjanjian kerja berkaitan dengan obyek yang diperjanjikan, yaitu tentang pekerjaan. Sedangkan suatu sebab yang halal berkaitan dengan kausa perjanjiannya yang tidak boleh merupakan kausa yang dilarang oleh undang-undang, serta bertentangan dengan kesusilaan dan ketertiban umum.

Tentang masalah ini Subekti berpendapat bahwa: “Bagi mereka yang akan melakukan hubungan hukum dalam melaksanakan hubungan kerja tersebut

dilandasi atas suatu perjanjian kerja, yang mana perjanjian kerja tersebut bersumber dari suatu perjanjian perburuhan, maka pihak-pihak diberikan kebebasan untuk membuat apa saja atas perjanjian kerja, sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan serta norma kesusilaan. Dengan perkataan lain memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada warga negara, untuk mengadakan perjanjian berisi dan dalam bentuk apa saja, sepanjang tidak melanggar undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan”.²

Tentang bentuk dari perjanjian kerja dibedakan berdasarkan kualifikasi yang diberikan undang-undang. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengkualifikasikan perjanjian kerja menjadi dua macam, masing-masing adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Pasal 57 Ayat (1) mensyaratkan bentuk PKWT harus tertulis, sementara bentuk PKWTT sifat pengaturannya fakultatif, jadi diserahkan kepada para pihak untuk merumuskan bentuk perjanjiannya dalam bentuk tertulis atau tidak tertulis (Pasal 51). Hanya saja undang-undang menetapkan bahwa apabila PKWTT dibuat secara lisan, ada kewajiban pengusaha untuk membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan (Pasal 63 ayat (1)).

Terdapat dua kualifikasi PKWT dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, masing-masing adalah PKWT yang didasarkan pada jangka waktu dan PKWT yang didasarkan pada selesainya suatu pekerjaan tertentu (Pasal

² Subekti, *Hukum Perjanjian*, Cet. IV, (Jakarta : PT. Intermasa, 1979), hlm. 13.

56 ayat (2)). Undang-undang juga menegaskan bahwa tidak semua jenis pekerjaan dapat disusun dengan alasan hukum PKWT. Secara limitatif, Pasal 59 menyebutkan bahwa PKWT hanya dapat diterapkan untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis, sifat, dan kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

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

Sepanjang terkait dengan PKWT, ketentuan yang ada dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat disunting sebagai berikut:

1. PKWT dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin;
2. PKWT yang dibuat secara tidak tertulis dinyatakan sebagai PKWTT;
3. Dalam hal PKWT dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku PKWT yang dibuat dalam bahasa Indonesia;
4. PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja;
5. PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap;
6. PKWT dapat diperpanjang atau diperbaharui;

7. PKWT dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun;
8. Pengusaha yang bermaksud memperpanjang PKWT tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum PKWT berakhir telah memberitahukan maksudnyasecara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan;
9. Pembaharuan PKWT hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya PKWT lama, pembaharuan PKWT ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.

Berakhirnya perjanjian kerja diatur dalam pasal 61 dan pasal 62 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Materi hukum yang mengatur tentang berakhirnya perjanjian kerja tersebut mengadopsi ketentuan yang ada dalam Buku III KUHPerdara tentang berakhirnya perjanjian (pada umumnya). Dengan demikian, asas-asas hukum keperdataan yang terkait dengan berakhirnya suatu perjanjian juga berlaku bagi perjanjian kerja.

Terdapat empat faktor yang menyebabkan berakhirnya suatu perjanjian kerja menurut Pasal 61 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

- a. Pekerja meninggal dunia;
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;

- c. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Pada PT Carrefour Cabang Blok M Square tentang pengaturan Perjanjian Waktu Tertentu masih belum jelas adanya karena penerimaan karyawan di dalam perusahaan tersebut merupakan sebagai pekerjaan penunjang kegiatan baru di Carrefour cabang Blok M Square yang resmi dibuka pada Bulan Juli 2008, tetapi mengalami jeda beberapa bulan, dan baru secara resmi dibuka kembali pada Tanggal 8 Januari 2009.

Pada tahun 2010, PT. Carrefour Cabang Blok M Square mengajukan gugatan melalui kuasanya Yudhi Wibhisana, S.H & partner kepada pegawainya (Tergugat). Secara garis besar bahwa permasalahan ini timbul di karenakan adanya perselisihan hubungan kerja atas Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu yang dibuat dan ditandatangani oleh dan antara Penggugat dengan masing-masing Tergugat I s/d Tergugat XXI.

Oleh karena itu memahami Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Perjanjian Buruh Harian/Lepas sesuai dengan ketentuan yang berlaku merupakan hal yang sangat penting dan strategis bagi seluruh Pelaku Hubungan Industrial. Namun sayangnya, pemahaman akan hal tersebut belum tersosialisasi

secara maksimal sehingga masih sering menimbulkan konflik atau perselisihan yang kontraproduktif. Pemahaman tentang PKWT atau dalam istilah Masyarakat sehari-hari lebih dikenal dengan tenaga kerja kontrak juga berada pada level yang tidak lebih baik sosialisasinya.

Berdasarkan dengan apa yang telah penulis uraikan dalam latar belakang ini, selanjutnya penulis mencoba untuk membuat suatu penelitian yang berjudul **“TINJAUAN HUKUM TERHADAP PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL TENTANG PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI PT. CARREFOUR CABANG BLOK M SQUARE” STUDI KASUS PERKARA NO : 136/PHI/G/2010/PHI.PN.JKT.PST.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada bagian latar belakang masalah, maka pokok-pokok permasalahan yang dapat diangkat dalam penulisan skripsi ini adalah :

1. Bagaimanakah membedakan suatu kegiatan usaha merupakan suatu kegiatan baru dengan suatu aktifitas rutin terkait dengan penentuan jenis perjanjian kerja?
2. Apakah penyelesaian perselisihan hubungan industrial tentang PKWT di PT. Carrefour Cabang Blok M Square sudah sesuai berdasarkan UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan apa yang telah penulis jabarkan mengenai permasalahan tersebut, maka tujuan penulisan ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisa cara membedakan suatu kegiatan usaha yang merupakan suatu kegiatan baru dengan suatu aktifitas rutin terkait dengan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui kesesuaian perjanjian yang disepakati oleh PT. Carrefour Cabang Blok M dengan para pekerja berdasarkan UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

D. Definisi Operasional

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas dan untuk menghindari akan terjadinya kesalahpahaman atau kekeliruan dalam memahami maksud yang terkandung dalam judul skripsi “tinjauan hukum terhadap perselisihan hubungan industrial tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Carrefour Cabang Blok M Square”, maka beberapa kata kunci yang termuat dalam judul tersebut perlu diuraikan sebagai berikut:

Definisi pekerja:

Menurut UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat 3 memberikan pengertian Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian ini agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa

saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Penegasan imbalan dalam bentuk apapun ini perlu karena upah selama ini diidentikkan dengan uang, padahal ada pula buruh/pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang³.

Perselisihan hubungan industrial:

Perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja dengan pengusaha atau gabungan pengusaha karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan⁴.

Perselisihan kepentingan:

Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama⁵.

³ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ed. Revisi, (Jakarta : PT RajaGrafindo Persada, 2006), hlm. 35.

⁴ Indonesia, *Undang-Undang tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, UU No 2 Tahun 2004, LN No. 6 Tahun 2003, TLN No. 4356, Pasal 1 Ayat 1

⁵ *Ibid*, Pasal 1 Angka 3

Perselisihan pemutusan hubungan kerja:

Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak⁶.

Perjanjian kerja:

Perjanjian kerja dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601a KUHPerduta memberikan pengertian yaitu “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (si buruh), mengikatkaannya dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”. Dan dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 ayat 14 memberikan pengertian yaitu “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”.

Tinjauan hukum terhadap perselisihan hubungan industrial:

Peninjauan menurut Undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia. Seperti yang tercantum dalam ketentuan pasal 1 Undang-undang no. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu mengenai perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara

⁶ *Ibid*, Pasal 1 Angka 4

pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu:

Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004, Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menyebutkan bahwa, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.⁷

Kegiatan usaha baru:

Kegiatan yang menurut Pasal 59 Ayat 1 huruf (d) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah suatu kegiatan yang bersifat perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan pekerjaan tertentu yang masih dalam percobaan atau penajagan. Kegiatan usaha baru ini hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu

⁷ Tanya Hukum, *Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu* (On-Line), tersedia di <http://www.tanyahukum.com/perburuhan-dan-tenaga-kerja/80/pengertian-perjanjian-kerja-waktu-tertentu/> (diakses 28 Juli 2011)

paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang untuk 1 (satu) kali paling lama 1 (satu) tahun. Kegiatan usaha baru ini tidak dapat dilakukan pembaruan.⁸

Aktifitas rutin:

Aktifitas rutin adalah suatu kegiatan dimana aktifitas tersebut dijalankan secara terus menerus atau bersifat tetap. Dalam hal aktifitas rutin bersifat tetap maka perjanjian kerja waktu tertentu tersebut tidak dapat diadakan.⁹

E. Metode Penelitian

Di dalam penulisan skripsi ini, digunakan metode penulisan dalam penelitian. Usaha mendapatkan data-data dalam penyelesaiannya dan pembahasan skripsi ini secara keseluruhan agar mendapatkan nilai yang ilmiah, diperlukan suatu pemikiran yang mendalam dan terperinci, yaitu :

1. Tipe Penelitian

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi, penulis menggunakan Penulisan Hukum Normatif (*Legal Research*) adalah penelitian yang dilakukan dengan cara menelusuri atau menelaah dan menganalisis bahan pustaka atau bahan dokumen siap pakai, seperti undang-undang dan buku-buku yang berkaitan dengan permasalahannya. Dalam penulisan hukum normatif

⁸ Indonesia, *Undang-undang tentang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 Tahun 2003, LN No. 39, TLN No. 4279, Pasal 59 Ayat 1

⁹ *Ibid*, Pasal 59 Ayat 2

yang diteliti yaitu bahan pustaka atau data sekunder yang mungkin mencakup bahan hukum primer, sekunder, dan tertier.¹⁰

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang digunakan oleh penulis adalah Deskriptif Analisis yaitu suatu analisa yang menggambarkan permasalahan dan atau analisa permasalahan tersebut.

3. Jenis Data

a. Sumber Data

Dalam penelitian skripsi ini sumber data tersebut yang diperoleh meliputi:

- Bahan hukum primer (*primer source*) yaitu peraturan perundang-undangan diantaranya Kitab Undang–Undang Hukum Acara Perdata, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok-Pokok Ketenagakerjaan, dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 100 Tahun 2004.
- Bahan hukum sekunder (*secondary sources*) yaitu bahan hukum yang menjelaskan bahan hukum primer diantaranya penjelasan

¹⁰ Henry Arianto, *Modul Kuliah Metode Penulisan Hukum*, (Jakarta: Universitas Esa Unggul, 2007), hlm7.

undang–undang (legal dokumen), buku, makalah dan skripsi (non-legal dokumen).

b. Cara dan Alat pengumpulan data

Untuk memperoleh hal tersebut penulis mempergunakan metode pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan, yaitu dengan mengumpulkan dan mempelajari buku-buku referensi dan bahan tertulis atau dalam bentuk lain yang dianggap relevan dengan masalah yang akan dibahas. Yang selanjutnya penelitian ini disebut sebagai Penelitian Hukum Normatif.¹¹

4. Analisis Data

Dalam penelitian skripsi ini data yang diperoleh oleh penulis dianalisis secara kualitatif. Pengertian dari analisis kualitatif dilakukan pada data yang tidak dapat dihitung, bersifat monografis atau berwujud kasus-kasus.¹²

F. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi ini penulisan disusun menjadi 5 bab, dengan pembagian dari bab ke bab, yang secara keseluruhannya merupakan rangkaian yang tidak dapat terpisahkan yang terdiri atas :

BAB I PENDAHULUAN

¹¹ Soerjono Soekamto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, Cet 5, (Jakarta : RajaGrafindo Persada, 2001), hlm. 13-14

¹² Henry Arianto, *Op. Cit*, hlm.2.

Di dalam bab ini dibagi atas 5 sub bab, yang tersusun mulai dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, definisi operasional, metode penelitian dan sistematika penulisan.

**BAB II TINJAUAN ATAS PERJANJIAN KERJA DAN PERJANJIAN
KERJA WAKTU TERTENTU**

Membahas secara umum ketentuan hukum dari perjanjian kerja dan perjanjian kerja waktu tertentu

**BAB III PROSES PENYELESAIAN DI TIAP TAHAPAN
PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
DAN SANKSINYA PADA PENGADILAN HUBUNGAN
INDUSTRIAL**

Dalam bab ini penulis membahas tentang waktu proses pelaksanaan dan pemberian sanksi.

**BAB IV ANALISA YURIDIS PUTUSAN NO :
136/PHI/G/2010/PHI.PN.JKT.PST.**

Dalam bab ini akan diuraikan tentang kasus permasalahan hubungan industrial tentang PKWT di PT. Carrefour Cabang Blok M Square dikaitkan dengan UU Ketenagakerjaan dan analisa pemecahan/solusi dari penyelesaian kasus tersebut.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan bab yang terakhir, dimana akan diuraikan kesimpulan dari keseluruhan masalah dan saran-saran penulis.