

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan masyarakat Indonesia makin bertambah dari waktu ke waktu. Dapat kita tahu kalau banyaknya penduduk di tahun 2010 menyentuh jumlah 270.203.917 jiwa, setelah itu di tahun 2016 bertambah menjadi 263.846.946 jiwa<sup>3</sup>, serta pada 2021 naik menjadi 273.879.750 jiwa. Melonjaknya perkembangan penduduk dari waktu ke waktu sangat berkaitan dengan kebutuhan hidup yang sesuai, seperti meningkatnya permintaan pekerjaan. Dalam Pasal 27 ayat (2) Undang- Undang Dasar 1945 mengatakan “Tiap- tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Jika dilihat Pasal tersebut mengharuskan serta mewajibkan pemerintah Indonesia supaya melindungi warganya dalam perihal ketenagakerjaan serta perburuhan.

Dalam Amandemen Undang-Undang Dasar 1945 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 28 d ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, perwujudan dari perihal tersebut merupakan negara memiliki tanggungjawab untuk memfasilitasi masyarakatnya supaya bisa mendapatkan pekerjaan yang layak.<sup>4</sup> Oleh karena itu, perencanaan kepegawaian yang memadai diperlukan untuk melaksanakan tanggung jawab tersebut. Tetapi selama ini pekerja

---

<sup>3</sup> <https://dukcapil.kemendagri.go.id>, diakses tanggal; 20 Juli 2022 jam 20:00

<sup>4</sup> Undang-Undang Dasar 1945

merasakan tidak aman saat memperoleh status pekerja kontrak yaitu perjanjian kerja waktu tertentu karena dirasa tidak mendapatkan kepastian.

Di masa globalisasi serta persaingan bisnis yang ketat dikala ini, industri dituntut guna bisa meningkatkan kinerja usahanya lewat pengelolaan industri yang efisien serta efektif, yaitu dengan cara mempekerjakan tenaga kerja seminimal mungkin agar dapat memberi sesuatu yang maksimal sesuai keinginan perusahaan. Hal tersebut dikarenakan industri menerapkan jumlah sumber daya manusia atau pekerja yang sedikit agar dapat menekan pengeluaran modal. Dalam hal ini biasanya perusahaan menggunakan skema perjanjian kerja waktu tertentu.

Penggunaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu selanjutnya disebut (PKWT) seringkali mengabaikan pemenuhan hak-hak istimewa buruh yang seharusnya dipenuhi oleh pengusaha. Hal ini disebabkan oleh posisi para pekerja sementara dalam posisi yang tidak berdaya. Hubungan Kerja dengan PKWT dilakukan atas perjanjian yang dibuat dalam bentuk tertulis, namun yang sering terjadi adalah dengan menggunakan perjanjian secara lisan tanpa ada hitam putih hal ini sering tidak disadari namun sudah terjadi kesepakatan antar para pihak, misalnya saat kegiatan jual beli di pasar<sup>5</sup>. Ketentuan pengaturan kerja tertuang dalam Pasal 51-54 Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, syarat-syarat dalam mencapai kesepakatan harus sungguh-sungguh yang mendasari pengaturan tersebut sehingga substansi kesepakatan

---

<sup>5</sup> Fajar Sahat Ridoli Sitompul I Gusti Ayu Agung Ariani. "Kekuatan Mengikat Perjanjian Yang Dibuat Secara Lisan" *kerthasemaya*, VOL. 02, NO. 05, JULI 2014, hlm 2

kerja menggambarkan keselarasan antara kebebasan dan komitmen yang dibuat antara buruh dan pemberi kerja, serta harus menggambarkan itikad baik dengan keseimbangan hak dan kewajiban.

Dalam praktik pelaksanaan pendayagunaan pekerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu lebih merugikan para pihak pekerja seperti misal pengajuan target-target pekerjaan yang sulit untuk dicapai oleh pekerja, ketidakadanya pesangon, upah yang kurang dari UMK, ketidak dapatannya pekerja untuk ikut serta dalam organisasi serikat pekerja dikarenakan status pekerjaannya sebagai pekerja tidak tetap<sup>6</sup>.

Karyawan atau pekerja, dalam status kontrak ini tentunya kurang menguntungkan, karena menempatkan pekerja dalam tingkat kerawanan tinggi, dan memiliki ketergantungan besar terhadap kontrak dari perusahaan. Pekerja kontrak dihadapkan sebuah keadaan kurang aman dalam bekerja, karena mengingat perusahaan bisa sewaktu-waktu memutus kerja, memiliki perbedaan fasilitas maupun gaji dengan karyawan tetap. Upaya perusahaan yang mengedepankan efisiensi yang berlebihan seringkali memiliki dampak pada berkurangnya jaminan sosial dan keamanan bekerja, efisiensi terkadang menjadikan pekerja murni sebagai sumber daya yang pantas untuk dieksploitasi<sup>7</sup>.

---

<sup>6</sup> Basani Situmorang, 2010, Laporan Pengkajian Hukum Tentang Menghimpun dan Mengetahui Pendapat Ahli Mengenai Pengertian Sumber-Sumber Hukum Mengenai Ketenagakerjaan, Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Hukum Dan HAM, Jakarta, hlm. V.

<sup>7</sup> Vier Saujana Meivisena, "Analisis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 Terhadap Proses Pembiayaan Kredit Pemilikan Rumah Oleh Bank Syariah Indonesia", Politeknik Negri Jakarta, 2021, hlm 2.

Mengacu ketentuan perundang-undangan, status kerja kontrak ini diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Peraturan Pemerintah tersebut merupakan aturan turunan dari Undang-undang Nomor. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dalam poin tersebut, ditetapkan jangka waktu maksimal bagi perusahaan untuk menyelenggarakan kontrak PKWT maksimal selama lima tahun. Hal itu termasuk dalam Pasal 8 Ayat 1 dan Pasal 9 ayat 4 Peraturan Pemerintah Nomor. 35 Tahun 2021. Pasal tersebut berbunyi “PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun,” selanjutnya, Dalam hal jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai maka dapat dilakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun. Pasal 9 ayat (4) berbunyi, Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT belum dapat diselesaikan sesuai lamanya waktu yang disepakati sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b maka jangka waktu PKWT dilakukan perpanjangan sampai batas waktu tertentu hingga selesainya pekerjaan..

Ketidak pastian hukum dalam jangka waktu kontrak kerja yang ditetapkan dalam Pasal 9 Ayat 4 Peraturan Pemerintah Nomor. 35 Tahun 2021 bahwa jika perusahaan telah mencapai jangka waktu perjanjian kerja,

perusahaan berhak untuk memperpanjang kontrak selanjutnya tanpa ada kepastian waktu dan pengangkatan menjadi karyawan tetap.

Pengaturan kerja kontrak atau kerja sementara di Indonesia diatur pada Pasal 56 sampai Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan dan selanjutnya diuraikan dalam KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Tujuan dari peraturan ini adalah untuk menjamin bahwa setiap pihak, baik pekerja maupun pemberi kerja mempunyai perlindungan hukum timbal balik dalam pelaksanaan hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu. Pada praktiknya masih terdapat beberapa aspek negatif bagi karyawan, salah satunya adalah situasi ketenagakerjaan yang tidak diketahui, kurangnya tunjangan sosial dan perlindungan tenaga kerja, dan tidak ada kompensasi jika terjadi pemecatan.<sup>8</sup>

Penggunaan Perjanjian Kerja Waktu tertentu kerap kali memunculkan permasalahan. Permasalahan pada perjanjian kerja waktu tertentu biasanya merupakan suatu perjanjian yang seolah berat sebelah ataupun merugikan satu pihak. Pengusaha merupakan pihak yang kokoh yang punya modal pemilik lapangan kerja untuk pekerja) sedangkan buruh merupakan pihak yang lemah (pihak yang memerlukan lapangan kerja yang ditawarkan pengusaha). Perbandingan kekuasaan tersebut jelas berpotensi terbentuknya pendayagunaan yang diperbuat oleh pihak pengusaha terhadap buruh.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> Esha Najitama, "Sekilas Tentang Sistem Kerja Kontrak dan Outsourcing di Indonesia", <https://shnajitama.wordpress.com/2011/05/05/sekilas-tentang-sistem-kerja-kontrak-dan-outsourcing-di-indonesia/>, diakses tanggal 18 Juli 2022, Pukul 20.22 WIB

<sup>9</sup> Ibid

Penyimpangan yang banyak perusahaan lakukan dalam perjanjian kerja waktu tertentu salah satunya ialah melakukan perjanjian kerja waktu tertentu tiap 3 bulan, 6 bulan bahkan hingga 12 bulan sekali hal ini sangat bertentangan dengan regulasi yang diatur oleh pemerintah. Belum lagi aksi pengusaha yang kerap tidak peduli dalam membagikan ketentuan untuk pekerja baik itu dari segi hak- haknya, sehingga nampak jelas perjanjian kerja tertentu semacam itu menyimpang dari ketentuan perundang- undangan yang berlaku khususnya Undang-Undang ketenagakerjaan<sup>10</sup>.

Pemutusan hubungan kerja yang sangat sering dilakukan oleh suatu perusahaan kepada pekerja atau buruh sering kali tidak bisa di terima oleh pekerja atau buruh karena ketidak sesuain dengan Pasal 151 Undang-Undang Nomor.13 tahun 2013 Tentang Ketenaga kerja yaitu Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/buruh, dan pemerintah, harus mengusahakan agar jangan sampai terjadi pemutusan hubungan kerja, kemudian jika dalam hal segala upaya telah dilakukan, akan tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha atau pemberi kerja dan serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh, selanjutnya dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar – benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan

---

<sup>10</sup> Khairun Nisa, Ilham Abbas, & Dachran S. Busthami. “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Status PerjanjianKerja Waktu Tertentu Pada PT. Fajar Graha Pena Di Kota Makassar” *Journal of Lex Generalis (JLS)*, Volume 3, Nomor 7, Juli 2022, hal 3

pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial

Pemutusan hubungan kerja sangat bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun ketentuan ini tidak di patuhi oleh pemberi kerja dan pekerja atau buruh. Hal ini bisa dilihat dari lokasi/tempat penelitian yang dilakukan penulis yaitu PT. Telmark integrasi Indonesia.

PT. Telmark integrasi Indonesia merupakan suatu badan hukum yang bergerak dalam Business Process Outsourcing (BPO) yang dimana memiliki pekerja waktu tertentu yang banyak jika dilihat dari data hasil wawancara penulis dengan HRD<sup>11</sup> bahwa PT. Telmark integrasi Indonesia memiliki jumlah karyawan yang aktif berjumlah sekitar 800. Hal ini memungkinkan PT. Telmark integrasi Indonesia melakukan pemutusan kerja secara sepihak. Sehingga penulis tertarik untuk meneliti dan menganalisis lebih dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu yang dilakukan oleh PT. Telmark Integrasi Indonesia dan berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap kayawanan yang dilakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana Pelaksanaan Perjanjian Kerja Pada PT. Telmark Integrasi Indonesia berdasarkan ketentuan UU Nomor. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja?

---

<sup>11</sup> Wawancara dengan Hesti Eka Murni bagian human resource development PT. Telmark Intergrasi Indonesia di Yogyakarta, pada tanggal 26 Oktober 2022.

2. Bagaimana Perlindungan Hukum terhadap Pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja secara sepihak?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pelaksanaan perjanjian kerja di PT. Telmark Integrasi Indonesia sesuai dengan UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.
2. Untuk mengetahui Perlindungan Hukum terhadap Pekerja yang di kenai pemutusan hubungan kerja secara sepihak

### **D. Orisinalitas Penelitian**

Penelitian ini memiliki perbedaan dari penelitian sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh

1. Sukresna, M. R., Septarina Budiwati, S. H., & MH, C. (2021)<sup>12</sup> membahas terkait analisis yuridis terhadap kontrak kerja part time (perjanjian kerja waktu tertentu) perspektif hukum ketenagakerjaan. Hal yang membedakan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Sukresna, M. R., Septarina Budiwati, S. H., & MH, C. (2021) terletak pada
  - a. Subjek penelitian sebelumnya dilakukan pada Pimpinan dan karyawan part time PT. Astra Daihatsu Motor dan Pimpinan dan karyawan part time Fotokopi Krisnha di Gonilan, sedangkan subjek penelitian yang

---

<sup>12</sup> Sukresna, Muhammad Rustari, S. H. Septarina Budiwati, and CN MH. *Analisis Yuridis Terhadap Kontrak Kerja Part Time (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) Perspektif Hukum Ketenagakerjaan*. Diss. Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2021.



dilakukan penulis dilakukan pada Pimpinan dan pekerja yang berstatus sementara di PT. Telmark Integrasi Indonesia.

- b. Lokasi penelitian skripsi sebelumnya dilakukan di PT. Astra Daihatsu Motor dan Fotokopi Krisnha , sedangkan Objek penelitian yang dilakukan penulis dilakukan di PT. Telmark Integrasi Indonesia.
  - c. Berkaitan dengan Undang-Undang, yang digunakan penelitian sebelum dalam menganalisis yaitu Undang-undang Nomor. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sedangkan Undang-Undang yang digunakan penulis dalam menganalisis yaitu Undang-Undang Nomor. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.
  - d. Rumusan masalah yang diteliti sebelumnya yaitu Bagaimana hubungan hukum dalam perjanjian kerja waktu tertentu yang ada di perusahaan dan Bagaimana perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Sedangkan rumusan penulis yaitu Bagaimana Pelaksanaan Perjanjian Kerja Pada PT. Telmark Integrasi Indonesia berdasarkan ketentuan UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan Bagaimana Perlindungan Hukum terhadap Pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja secara sepihak.
2. Aisyah, S. (2018)<sup>13</sup> membahas terkait Analisis Yuridis Terhadap Status Tenaga Kerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Yang Melampaui Batas Waktu (Studi Di PT. Kimia Farma (Persero) Plant.

---

<sup>13</sup> Aisyah, Siti. *Analisis Yuridis Terhadap Status Tenaga Kerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Yang Melampaui Batas Waktu* (Studi Di PT. Kimia Farma (Persero) Plant. Medan). Diss. 2018.

Medan). Hal yang membedakan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Aisyah, S. (2018) yaitu

- a. Subjek penelitian sebelumnya dilakukan pimpinan dan karyawan PT. Kimia Farma sedangkan subjek penelitian yang dilakukan penulis dilakukan pada Pimpinan dan pekerja yang berstatus sementara di PT. Telmark Integrasi Indonesia
- b. Lokasi penelitian sebelumnya dilakukan di Di PT. Kimia Farma sedangkan penelitian yang dilakukan penulis di lakukan di PT. Telmark Integrasi Indonesia.
- c. Tujuan penelitian sebelumnya yaitu bertujuan untuk mengetahui status tenaga kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu yang melampaui batas waktu di PT. Kimia Farma (Persero) Plant. Medan),sedangkan tujuan penelitian yang dillakukan penulis yaitu untuk mengetahui dan menganalisi pelaksanaan perjanjian dan perlindungan hukum PT. Telmark Integrasi Indonesia.
- d. Berkaitan dengan Undang-Undang, yang digunakan penelitian sebelum dalam menganalisis yaitu Undang-undang Nomor. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sedangkan Undang-Undang yang digunkan penulis dalam menganalisis yaitu Undang-Undang Nomor. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.
- e. Rumusan masalah yang diteliti sebelumnya yaitu bagaimana ketentuan tentang tenaga kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu, bagaimana status tenaga kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu

tertentu yang melampaui batas waktu dan bagaimana perlindungan hukum terhadap status tenaga kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu yang melampaui batas waktu, Sedangkan rumusan penulis yaitu bagaimana pelaksanaan Perjanjian kerja pada PT. Telmark Integrasi Indonesia berdasarkan ketentuan UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

### **E. Definisi Operasional**

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan kerangka konseptual yang bersumber dari perpustakaan seperti undang-undang dan buku yang berkaitan dengan perjanjian kerja, konsep-konsep yang penulis gunakan dalam penelitian ini diuraikan di bawah ini.

#### **1. Perjanjian**

Perjanjian menurut Pasal 1313 KUHPer merupakan sesuatu perbuatan dimana satu orang ataupun lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain ataupun lebih.<sup>14</sup> Dari pengertian tersebut bisa dikatakan kalau perjanjian bisa memunculkan perikatan tetapi perikatan hanya tidak timbul karena disebabkan oleh perjanjian melainkan perihal lain juga bisa menimbulkan perikatan, misalnya karena undang- undang.

---

<sup>14</sup> Soesilo dan Pramudji R, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata* (Terjemahan, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. 2003), h. 296.

## 2. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang disebut PKWT merupakan suatu bentuk perjanjian kerja. Dalam Pasal 1 butir 1 Keputusan Menakertrans No.KEP 100/MEN/VI/2004 tanggal 21 Juni 2004 yang dimaksud dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu

## 3. Perlindungan Hukum

Satjipto Rahardjo mengemukakan bahwa, perlindungan hukum merupakan pemberian sesuatu pengayoman terhadap HAM yang dirugikan orang lain serta perlindungan diberikan kepada warga supaya bisa menikmati seluruh hak-hak yang diberikan oleh hukum<sup>15</sup>. Sebaliknya bagi C. S. T. Kansil proteksi hukum merupakan upaya hukum yang wajib diberikan oleh aparat penegak hukum untuk membagikan rasa nyaman, baik secara benak ataupun raga dari kendala serta bermacam ancaman dari pihak manapun.<sup>16</sup>

## 4. Ruang Lingkup

Ruang Lingkup Penelitian Dalam penelitian yaitu penulis hanya berfokus pada lingkup PT. Telmark Integrasi Indonesia sebagai fokus utama untuk mendapatkan data dan informasi terkait rumusan masalah yang telah dicantumkan. Seperti judul yang dituliskan maka penelitian hanya fokus dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja dan Penyebab batalnya perjanjian kerja pada PT. Telmark Integrasi Indonesia.

---

<sup>15</sup> Satjipto Rahardjo, 2000, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, h.54

<sup>16</sup> C.S.T. Kansil, 1989, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, h.102