

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki jumlah penduduk terbanyak di dunia. Pertumbuhan penduduk yang semakin tinggi dan penyebaran penduduk yang kurang seimbang akibat perekoniman yang sentralistik, merupakan faktor yang sangat mempengaruhi tentang masalah ketenagakerjaan di Indonesia. Indonesia membutuhkan pembangunan nasional yang diselenggarakan berdasarkan demokrasi ekonomi dengan prinsip kebersamaan, berkeadilan, berkelanjutan, kemandirian, menjaga keseimbangan kemajuan dan kemakmuran masyarakat.

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan, diperlakuannya pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja sesuai dengan harkat dan martabat manusia. Untuk itu sangat diperlukan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja untuk menjamin hak-hak perkerja atau buruh dan menjamin kesamaan kesempatan kerja dan perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun.¹

Regulasi ketenagakerjaan di Indonesia diatur berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dalam bab 1 Pasal 1 angka 1 dinyatakan bahwa, *ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada saat waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja*². Sesuai dengan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dari *Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang*

¹ Muhamad Arif Setiawan, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Pandji Dananjaya", (Skripsi Universitas Sebelas Maret, Surakarta), 2011.

² Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2008), hal 5.

*dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.*³ Bahwa dalam hal ini tujuan pokok hukum perburuhan adalah pelaksanaan keadilan sosial dalam perburuhan dan pelaksanaan itu diselenggarakan dengan jalan melindungi buruh terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan.⁴

Pada dasarnya hubungan kerja yaitu hubungan antara buruh dengan majikan terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dengan majikan dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk kerja pada majikan dengan menerima upah dan dimana majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah.⁵ yang timbul dari pekerja dengan pengusaha yaitu hubungan kerja. Hubungan kerja itu ada setelah pekerja dengan pengusaha melakukan perjanjian kerja.

Dalam Pasal 1 ayat (15) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa “Hubungan kerja adalah antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”. Pengaturan ini memberikan panduan mengenai perjanjian kerja⁶Jika berbicara mengenai perjanjian pada umumnya pada pengertian perjanjian diatur dalam KUHPerduta Pasal 1313 yang berbunyi:

“Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya”. Dapat disimpulkan bahwa kedudukan antara para pihak yang melakukan perjanjian adalah sama. Hal ini akan bertentangan apabila pengertian perjanjian kerja di samakan dengan kedudukan perjanjian kerja. Dalam hal ini yang dimaksud adalah para pihak yang mengadakan perjanjian tidak dalam kedudukan yang sama dan seimbang, karna pihak yang satu

³ Indonesia (a), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 ayat (1) dan (2).

⁴ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan,1987), hal 7

⁵ *Ibid*, hal 52

⁶ R. Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013), hal 110.

yaitu pekerja mengikatkan diri dan berkerja di bawah perintah orang lain, yaitu pengusaha.⁷

Pada prinsipnya perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis maupun lisan namun perjanjian kerja sebaiknya dibuat secara tertulis, karena perjanjian kerja merupakan sebagai bukti otentik. Pasal 54 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan identitas pekerja dan perusahaan, biaya upah dan cara pembayaran, hak dan kewajiban perusahaan dan pekerja, mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja yang dibuat dan tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.⁸

Berdasarkan Pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep. 100/MEN/VI/2004 Tentang regulasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu adalah Perjanjian Kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan perjanjian kerja yang bersifat tetap.⁹ sedangkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.

Penyimpangan dan tidak ada itikad baik yang dilakukan oleh pengusaha kepada buruh mengenai status kerja buruh yang sering dilakukan oleh pengusaha yang tidak memberikan kepastian status kerja seperti jangka waktu, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang melanggar peraturan perundang undangan yang berlaku, seperti dalam Pasal 59 ayat (4), (5) dan (6) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa dalam kontrak kerja tertentu itu mempunyai jangka waktu paling lama 2 tahun. Setelah melakukan kontrak kerja perjanjian kerja waktu tertentu pengusaha dapat melakukan perpanjangan kontrak sebanyak 1 (satu) kali dengan jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun, Sebelum dilakukannya masa perpanjangan

⁷ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada 2004), hal 31

⁸ M. Nasir, "Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Sandang Asia Maju Abadi", (Skripsi Universitas Stikubank, Semarang), 2011.

⁹ *Ibid*, hal 115

kontrak kerja tertentu pengusaha paling lama mengajukan 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir dan pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun, secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.

Sebagaimana kontrak kerja yang dibuat antara kedua belah pihak yaitu pelaku usaha dengan pekerja juga menganut asas itikad baik (*geode trouw*) ketentuan asas itikad baik diatur dalam Pasal 1338 Bagian (3) KUHPerdara yang menegaskan bahwa “perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik” dalam hal ini kontrak antara pelaku usaha dengan pekerja harus berdasarkan kepercayaan atau keyakinan yang teguh atau kemauan baik dari para pihak.¹⁰ Subekti menjelaskan bahwa itikad baik menurut Pasal 1338 KUHPerdara merupakan satu dari beberapa sendi yang terpenting dari hukum kontrak yang memberikan kekuasaan kepada hakim untuk mengawasi pelaksanaan suatu kontrak agar tidak melanggar kepatutan dan keadilan. Ini berarti bahwa hakim berwenang untuk menyimpang dari kontrak jika pelaksanaan kontrak yang melanggar perasaan keadilan (*recht gevoel*) satu diantar dua pihak. Asas itikad baik menuntun adanya kepatutan dan keadilan, dalam arti tuntutan adanya kepastian hukum yang berupa pelaksanaan kontrak tidak boleh melanggar norma-norma dan nilai-nilai keadilan.¹¹

Dalam hal ini kenyataannya perusahaan yang dahulu bernama PT. Indonesia Dwi Sembilan dan sekarang telah berganti nama menjadi PT. Indonesia Tri Sembilan beroperasi sejak tahun 1999 ini merupakan perusahaan produsen dibidang tembakau dengan kegiatan yang meliputi agronomi, pembelian, penanganan, pemrosesan, pengemasan, dan pengiriman.¹² Perusahaan beroperasi secara musiman ini melakukan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu kepada pekerjanya sejak pada tahun 2004 sampai

¹⁰ <http://www.negarahukum.com/hukum/asas-asas-perjanjian.html> diakses pada tanggal 13 maret 2018

¹¹ Muhammad Syaifuddin, *Hukum Kontrak*, (Bandung: Mandar Maju, 2012), hal 94.

dengan tahun 2007 baru dilakukannya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang sebelumnya dianggap pekerja harian lepas oleh majikan. Padahal sesungguhnya pekerja tidak memenuhi unsur pekerja harian lepas dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang terdapat pada pasal 59 ayat (7) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Saudara Tubi bekerja tidak pernah bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan, dan ini berjalan sampai 8 (delapan) tahun dilakukan secara berulang-ulang yang berlangsung sampai 3 tahun oleh pelaku usaha. Dalam hal ini perjanjian kerja yang dilakukan oleh majikan kepada pekerja mencederai asas itikad tidak baik dan perlakuan yang dilakukan pengusaha itu mengesampingkan hak-hak pekerja yang tidak dan/atau kurang memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja, maka jelaslah bertentangan dengan peraturan perundangan-undangan yang berlaku.

Dalam Islam kegiatan yang dilakukan oleh PT Indonesia Tri Sembilan dengan pekerja adalah perjanjian yang dalam hukum Islam disebut *akad* yaitu: “*mengumpulkan dua ujung tali dan mengikat salah satunya dengan yang lain sehingga bersambung, kemudian keduanya menjadi sebagai sepotong benda*”¹³.

Akad yang terkait dalam hal ini adalah *Akad Ijarah* yang secara etimologi adalah imbalan atas pekerjaan atau manfaat tertentu. *Ijarah* salah satu bentuk kegiatan muamalah untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia dalam muamalah yaitu, sewa-menyewa, kontrak, menjual jasa dan lain-lain.¹⁴

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk menulis skripsi dengan judul **“ADANYA ITIKAD BAIK TERHADAP PEKERJA DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) DI PT. INDONESIA TRI SEMBILAN DITINJAU DARI UU NOMOR 13 TAHUN 2003**

¹³ Hendi Suhendi, “*Fiqh Mumalah: Membahas Ekonomi Islam Kedudukan Harta, Hak Milik, Jual Beli, Bunga Bank dan Riba, Musyarakah, Ijarah, Mudayanah, Koperasi, Asuransi, Etika Bisnis dan lain-lain*”, cet. V, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2007), hlm.44.

¹⁴ Hasan Ali, *Berbagai Macam Transaksi dalam Islam*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), hal.227

TENTANG KETENAGAKERJAAN (STUDI KASUS: PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG PERKARA NOMOR 595 K/PDT.SUS-PHI/2014)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka rumusan masalah adalah:

1. Bagaimanakah pelaksanaan terhadap “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu” terkait adanya itikad baik di PT. Indonesia Tri Sembilan ditinjau dari Undang-Undang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimanakah pertimbangan hakim terkait Putusan Mahkamah Agung Nomor 595 K/Pdt.Sus-PHI/2014?
3. Bagaimanakah pandangan islam terkait perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Indonesia Tri Sembilan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pelaksanaan perjanjian kerja di PT. Indonesia Tri Sembilan apakah sudah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan.
2. Untuk menganalisis Putusan Mahkamah Agung Mahkamah Agung Nomor 595 K/Pdt.Sus-PHI/2014.
3. Untuk mengetahui pandangan islam terkait perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Indonesia Tri Sembilan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian adalah:

1. Secara Teoritis

Manfaat penelitian secara teoritis adalah penulisan ini dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan khususnya dalam hal kajian tentang Perjanjian kerja di Indonesia ditinjau dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Tentang Ketenagakerjaan.

2. Secara Praktis

Manfaat penelitian secara praktis adalah menambah wawasan dan pengetahuan bagi masyarakat khususnya mengenai Perjanjian Kerja di Indonesia ditinjau dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Tentang Ketenagakerjaan.

E. Kerangka Konseptual

1. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.¹⁵
2. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.¹⁶
3. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁷
4. Pengusaha adalah:
 - a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. 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.¹⁸
5. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.¹⁹
6. Perusahaan adalah:

¹⁵ Indonesia (a), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 ayat (1).

¹⁶ *Ibid*, pasal 1 angka (2).

¹⁷ *Ibid*, pasal 1 angka (3).

¹⁸ *Ibid*, pasal 1 angka (5).

¹⁹ *Ibid*, pasal 1 angka (14).

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
 - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.²⁰
7. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.²¹
 8. 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.²²
 9. 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.²³
 10. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disebut PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.²⁴
 11. Itikad Baik adalah dalam arti subyektif ini merupakan sikap batin atau suatu keadaan jiwa.²⁵

²⁰ *Ibid*, pasal 1 angka (6)

²¹ *Ibid*, pasal 1 angka (15)

²² *Ibid*, pasal 1 angka (22)

²³ Indonesia (b), Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : Kep. 100/MEN/VI/2004, pasal 1 angka (1)

²⁴ *Ibid*, pasal 1 angka (2)

²⁵ Ismijati Jenie, "Itikad Baik Sebagai Asas Hukum", <https://ugm.ac.id/id/berita/2066-pengukuhan.prof.ismijati.jenie:.itikad.baik.sebagai.asas.hukum> diakses tanggal 12 Maret 2018.

F. Metode Penelitian

Dalam penulisan ini metode yang digunakan adalah:

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian normatif, yaitu penelitian hukum yang meneliti bahan pustaka atau data sekunder yang mungkin mencakup bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.²⁶

2. Jenis Data

Dalam penelitian yang ditulis oleh penulis ini menggunakan jenis data sekunder. Data sekunder antara lain, mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku, hasil penelitian yang berwujud laporan, buku harian, dan seterusnya.²⁷ Dalam penelitian ini menggunakan bahan hukum, bahan hukum yang digunakan dibedakan menjadi 3 macam. Yakni bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.²⁸ Dimana dalam penulisan ini penulis menggunakan 3 macam bahan hukum tersebut.

a) Bahan hukum primer

Bahan hukum primer yang digunakan:

- 1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
- 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- 3) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
- 4) Putusan PHI Pengadilan Negeri Surabaya perkara Nomor/03/G/2014.
- 5) Putusan PHI Tingkat Kasasi perkara Nomor 595 K/Pdt.Sus/PHI/2014.
- 6) Putusan PHI Tingkat Peninjauan Kembali Nomor 112 PK/Pdt.Sus-PHI/2016.

²⁶ Soerjono Soekanto, Pengantar Penelitian Hukum, Cet.3, (Jakarta: UI-Press, 1986), hal.52

²⁷ Soerjono Soekanto, Pengantar Penelitian Hukum, (Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia, 2014), hal.12

²⁸ *Ibid*, hal 13

b) Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer.²⁹ Terdiri dari literature hukum berupa buku-buku teks terkait dengan perjanjian, berbagai macam skripsi, artikel, majalah, jurnal ilmiah, serta wawancara.

c) Bahan hukum tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan hukum penunjang yang mencakup bahan yang memberi petunjuk-petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder.³⁰ Bahan hukum yang digunakan terdiri dari Kamus Besar Bahasa Indonesia dan Kamus Hukum, internet, ensiklopedia, serta bahan-bahan primer, sekunder, tersier di luar bidang hukum yang relevan dan dapat dipergunakan untuk melengkapi data yang diperlukan dalam penelitian ini.

3. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penulisan ini menggunakan dua teknik, yaitu: pertama, studi kepustakaan yang kemudian diklarifikasi sesuai dengan permasalahan yang dibahas dan kedua yaitu wawancara. Wawancara ini digunakan sebagai pelengkap data sekunder. Wawancara akan dilakukan dengan pihak PT. Indonesia Tri Sembilan, Kementerian Ketenagakerjaan.

4. Analisis Data

Penelitian ini dalam menganalisis data menggunakan metode deskriptif kualitatif, yaitu mendeskripsikan dengan kata-kata sehingga dihasilkan kalimat yang dapat dengan mudah dipahami, lalu data dianalisis secara kualitatif untuk menarik sebuah kesimpulan yang dapat disajikan dalam suatu tulisan yang utuh.³¹

G. Sistematika Penulisan

²⁹ *Ibid*,

³⁰ *Ibid*,

³¹ Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2002), hal.37

Bab I mengenai pendahuluan berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka konseptual, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II mengenai tinjauan umum tentang hukum ketenagakerjaan di Indonesia yang menguraikan tentang riwayat hukum perburuhan, perjanjian pada umumnya, asas itikad baik dan perjanjian kerja waktu tertentu menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Bab III mengenai pemenuhan asas itikad baik pada perjanjian kerja waktu tertentu pada PT. Indonesia Tri Sembilan.

Bab IV mengenai tinjauan Islam terhadap pemenuhan asas itikad baik pada perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Indonesia Tri Sembilan.

Bab V mengenai penutup yang berisi tentang kesimpulan yang merupakan hasil analisis melalui rumusan masalah yang berbentuk pertanyaan. Saran merupakan usulan yang menyangkut kebijakan bernilai praktis dan terarah.