

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Dewasa ini kehidupan manusia memiliki kebutuhan yang sangat beraneka ragam untuk dapat memenuhi kebutuhan itu manusia dituntut bekerja. Bekerja merupakan salah satu cara yang dilakukan seseorang untuk mendapatkan penghasilan agar dapat memenuhi segala kebutuhan hidupnya, baik dengan cara bekerja pada orang lain ataupun pekerjaan yang atas usaha sendiri.<sup>1</sup> Pada era industri saat ini, perjanjian kerja sebagai wujud dari kesepakatan kerja merupakan hal yang sangat esensial dalam hubungan kerja karena **upah**/imbalan diberikan dalam **bentuk uang**. Ketika masyarakat Indonesia sudah terbiasa dengan hubungan kerja tanpa perjanjian kerja, maka masyarakat tidak memiliki jaminan kepastian terhadap upah sebagai imbalan atas jasa dan tenaga yang telah diberikan.

Kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja ini menciptakan sebuah hubungan kerja. Terciptanya sebuah hubungan kerja antara tenaga kerja atau karyawan dengan pengusaha, menimbulkan perjanjian yang telah dibuat dan disepakati oleh masing-masing pihak untuk memperoleh hak-haknya.<sup>2</sup> Kesepakatan yang timbul mengakibatkan terciptanya suatu perjanjian kerja. Perjanjian kerja adalah perjanjian yang muncul sebagai akibat dari adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan karyawan yang memuat ikatan kerja yang mengikat bagi pihak yang terlibat membuat perjanjian. Keterikatan para

---

<sup>1</sup>Zainal asikin, 2012, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Rajawali Press, Jakarta, hlm. 1.

<sup>2</sup> G. Kartasapoetra, 1992, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, cet. 3, Sinar Grafika, Djakarta, hlm. 18.

pihak dalam sebuah perjanjian kerja, mengakibatkan timbulnya kewajiban antara masing-masing pihak untuk melaksanakan perjanjian yang dibuat, karena perjanjian tersebut sudah berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya.<sup>3</sup>

Tidak adanya perjanjian kerja dalam hubungan kerja mengakibatkan masyarakat cenderung terbiasa dengan sistem bekerja untuk kepentingan diri sendiri, tanpa standar upah, tanpa jaminan keselamatan, tanpa jaminan kesehatan, tanpa jaminan pensiun, tanpa tolok ukur keahlian dan keterampilan, dan tidak ada kenaikan upah secara berkala yang seharusnya disesuaikan dengan bertambahnya pengalaman kerja, yang dalam jangka panjang akan menjadi beban bagi lingkungan sosial.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan tentang keberadaan perjanjian kerja sebagai pegangan yuridis dalam hubungan kerja, telah mempunyai landasan yang tegas dan kuat. Walaupun di dalam undang-undang tersebut hanya diatur secara parsial tentang perjanjian kerja, tetapi paling tidak keberadaan perjanjian kerja, telah diatur tersendiri di dalam undang-undang tersebut, yaitu dalam Bab IX yang mengatur tentang Hubungan Kerja.<sup>4</sup>

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdiri dari XVIII BAB, dan 193 Pasal. Dalam Bab IX mengatur tentang Hubungan Kerja. Dalam pasal 1 ayat 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003

---

<sup>3</sup> I Made Udiana, 2011, *Rekonstruksi Pengaturan Penyelesaian Sengketa Penanaman Modal Asing*, Udayana University Press, Denpasar, hlm. 10

<sup>4</sup> Djumadi, 2006, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Cet. Ke-6, Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada, hlm. 122

disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara karyawan dengan pengusaha atau pemberi yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Kemudian dalam pasal 1 ayat 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.<sup>5</sup>

Subjek hukum perjanjian kerja adalah para pihak di dalam perjanjian kerja. Kepada para pihak inilah diletakkan hak dan kewajiban, dengan pengertian ini maka subjek perjanjian kerja adalah pengusaha dan pekerja/buruh<sup>6</sup>. Subjek hukum dalam perjanjian kerja pada hakikatnya adalah subjek hukum dalam hubungan kerja. Objek perjanjian adalah isi dari perjanjian itu, yang menyangkut hak-hak dan kewajiban para pihak yang membuat perjanjian itu<sup>7</sup>. Dasar yang menjadi objek dalam perjanjian kerja adalah tenaga yang melekat pada diri pekerja<sup>8</sup>. Atas dasar tenaga telah dikeluarkan oleh pekerja/ buruh maka ia akan mendapatkan upah.

Perjanjian kerja mengakibatkan hubungan kerja antara karyawan dengan pengusaha/pemberi kerja, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dengan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada perusahaan dengan menerima upah dan perusahaan menyatakan

<sup>5</sup> F.X. Djuamaldi, 2005, *Arti Perjanjian Kerja*. Sinar Grafika Offset, hlm. 7.

<sup>6</sup> Zaeni Asyhadie, 2007, *Hukum Kerja : Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Cet. Ke-1, Jakarta : PT Raja GrafindoPersada, hlm. 49.

<sup>7</sup> 3 Zainal Asikin, 2008, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Cet. Ke- 7, Jakarta : PT RajaGrafindo Persada, hlm. 74.

<sup>8</sup> Asri Wijayanti, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Ed. 1, Cet. 2, Jakarta : Sinar Grafika, hlm. 41

kesanggupannya untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah. Diatur dalam Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Menyatakan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan karyawan, dengan demikian tidak ada keterkaitan apapun yang menyangkut pekerjaan antara pekerja/atau buruh dan pengusaha tertentu apabila sebelumnya tidak ada perjanjian yang mengikat keduanya. Berdasarkan pasal 1320 Kitab undang-undang hukum perdata, untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat yaitu:

1. Adanya kesepakatan bagi mereka yang mengikat diri.
2. Adanya kecakapan untuk membuat perikatan
3. Menyangkut hal yang tertentu.
4. Ada suatu sebab yang halal

Syarat 1 dan 2 merupakan syarat subyektif, syarat yang menyangkut pihak-pihak yang mengadakan perjanjian apabila tidak memenuhi syarat ini maka salah satu pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan perjanjian. Syarat 3 dan 4 merupakan syarat objektif, apabila tidak terpenuhi syarat ini maka perjanjian akan batal demi hukum (*Nieteg baarheid*) artinya perjanjian tersebut tidak berlaku sejak dibuatnya, perjanjian yang tidak pernah ada perjanjian antara pihak-pihak tersebut. 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 berbunyi: Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:

1. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
2. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
3. jabatan atau jenis pekerjaan;
4. tempat pekerjaan;
5. besarnya upah dan cara pembayarannya;
6. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/ buruh;
7. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
8. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
9. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Ketentuan Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata 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 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata diadopsi sepenuhnya oleh Pasal 52 Ayat (1) UNDANG-UNDANG Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hanya saja, karena keempat syarat sahnya perjanjian yang ada dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata memiliki keterkaitan dengan asas-asas hukum perdata lainnya, maka pembahasan tentang syarat sahnya penyusunan perjanjian kerja mengacu

kepada Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan UNDANG-UNDANG Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Terdapat dua model perjanjian kerja dalam hukum ketenagakerjaan yakni Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau karyawan kontrak yang selanjutnya disebut PKWT serta Perjanjian Kerja Waktu Tidak tertentu atau karyawan tetap yang selanjutnya disebut PKWTT.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin, serta harus memenuhi syarat-syarat, antara lain: Harus mempunyai jangka waktu tertentu, adanya suatu pekerjaan yang selesai dalam waktu tertentu dan tidak mempunyai syarat masa percobaan. Jika perjanjian kerja untuk waktu tertentu ini bertentangan dengan ketentuan di atas, perjanjian tersebut akan dianggap perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu terjadi karena hal-hal yaitu perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin. Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dibuat untuk pekerjaan yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan dapat diselesaikan dalam waktu yang tidak terlalu lama, paling lama 3 (tiga) Tahun seperti pekerjaan yang bersifat musiman, pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu diadakan tidak melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama. Pembaruan perjanjian kerja untuk waktu tertentu ini diadakan lebih dari 1 (satu) kali dan lebih dari 2 (dua) tahun.

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat dibuat secara tertulis dan lisan. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan dalam Pasal 63 berbunyi:

1. Dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/ buruh yang bersangkutan.
2. Surat pengangkatan sebagaimana dimaksud sekurang-kurangnya memuat keterangan:
  - a. Nama dan alamat pekerja/ buruh;
  - b. Tanggal mulai bekerja;
  - c. Jenis pekerjaan; dan
  - d. Besarnya upah

Hubungan kerja antara perusahaan dengan karyawan terdapat suatu peraturan perusahaan dimana dalam Pasal 1 ayat (20) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian bahwa peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja serta tata tertib perusahaan.

Pengertian tersebut jelaslah bahwa peraturan perusahaan dibuat secara sepihak oleh pengusaha yang berisikan tentang syarat kerja, hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha dan tata tertib perusahaan. dengan kata lain

peraturan perusahaan merupakan petunjuk teknis dari perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja/ buruh dengan pengusaha.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/ buruh sekurang- kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk (Pasal 108 ayat 1 undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003) Dalam ketentuan Pasal 111 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat:

1. Hak dan kewajiban pengusaha;
2. Hak dan kewajiban pekerja/ buruh;
3. Syarat kerja;
4. Tata tertib perusahaan;
5. Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan

Ketentuan dalam peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Pada bidang ketenagakerjaan terjadinya suatu perselisihan antara pengusaha dan pekerja merupakan suatu yang tidak dapat dihindari diakibatkan karena adanya kekurangan atau ketidakpuasan dimana dari sisi pengusaha telah memberikan kebijakan-kebijakan yang baik dan dapat diterima oleh pekerja, namun para pekerja mempunyai pandangan lain terhadap kebijakan yang diberikan oleh pengusaha. Para pekerja atau buruh apabila mereka menerima kebijakan dari pengusaha akan semangat untuk



bekerja dan sebaliknya apabila pekerja atau buruh merasa tidak puas maka tidak akan semangat untuk bekerja.<sup>9</sup>

Hubungan yang bersifat subordinatif dapat menimbulkan batasan dalam pelaksanaan perjanjian karena para pihak selalu terdapat yang menjadi atasan dan bawahan. Pengusaha sebagai pihak yang tinggi secara sosial dan ekonomi memberikan arahan atau perintah kepada bawahan yaitu pekerja atau buruh yang secara sosial dan ekonomi mempunyai kedudukan yang lebih rendah untuk melakukan pekerjaan tertentu.<sup>10</sup>

PT. Tiger Trans Internasional adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang galangan kapal yang merupakan tempat untuk membuat kapal dan memperbaiki kapal. PT Tiger Trans Internasional mencari para pekerja untuk bekerja dengan jangka waktu pekerjaan mereka harus selesai biasanya 3 sampe 6 bulan atau paling lama 1 tahun tergantung tipe kapalnya. Pekerjaan tersebut dinamakan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu), dimana perjanjian kerja ini tergantung jenis pekerjaan yang harus diselesaikan dan waktu yang ditentukan. Dalam hal ini terdapat permasalahan di PT Tiger Trans Internasional dimana terdapat pekerja yang melanggar perjanjian kerja dengan melarikan diri atau tidak masuk kerja tanpa adanya alasan yang jelas dan dalam beberapa waktu kemudian pekerja tersebut meminta ijazahnya yang ditahan pada saat perjanjian kerja disepakati pada saat masuk kerja. Pada dasarnya penahanan ijazah yang disepakati kedua belah pihak dikarenakan untuk memberikan rasa aman dan sebagai bukti jaminan bagi pihak perusahaan serta pekerja. Perjanjian yang diterapkan oleh dan

<sup>9</sup> Asyhadie Zaeni, *Hukum Kerja Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), hlm 127.

<sup>10</sup> Lalu Husni. 2000. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

perusahaan juga menambah klausula mengenai penahanan ijazah pada perjanjian kerja untuk mengikat para pekerja PKWT. Penahanan ijazah ini didasari oleh kesepakatan bersama antara perusahaan dan pekerja.

Pada permasalahan tersebut telah terdapat penyelesaian dengan cara negosiasi antara perusahaan dengan pekerja, namun tidak mendapatkan hasil yang dicapai, sehingga penyelesaian tersebut dilakukan kembali dengan cara mediasi dan pada saat mediasi tersebut kedua belah pihak menyepakati bahwa untuk mendapatkan ijazahnya kembali pekerja tersebut harus menyelesaikan tanggungjawabnya sebagaimana mestinya perjanjian awal dalam kesepakatan berkeja dengan ganti rugi berupa uang yang dihitung gaji pokok perbulan dalam sisa waktu pada kontrak kerja tersebut dengan perusahaan.

Pada Pasal 126 ayat 1 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama, dan Pasal 1603 ayat b juga menjelaskan buruh wajib menaati aturan-aturan pelaksanaan pekerjaan dan aturan-aturan yang dimaksudkan untuk perbaikan tata tertib perusahaan majikan dalam batas aturan-aturan perundang-undangan, perjanjian atau reglemen, atau jika ini tidak ada, dalam batas-batas kebiasaan. Seharusnya PT. Tiger Trans Internasional membuat suatu perjanjian kerja sesuai dengan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan mempertegas sanksi-sanksi yang akan didapat apabila adanya pelanggaran yang dilakukan oleh para pekerjanya dikhususkan untuk pekerja PKWT dimana untuk pekerja musiman atau disebut pekerja borongan yang tidak melakukan tugas dan kewajibannya

sesuai apa yang telah diperjanjikan. Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian untuk melindungi perusahaan yang dirugikan dengan judul: **“Perlindungan Hukum Terhadap Perusahaan dalam Pemenuhan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Oleh Pekerja (Studi Lapangan di PT Tiger Trans Internasional, Kota Batam.”**

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis mencoba mengidentifikasi mengenai:

1. Bagaimana tinjauan yuridis terhadap penahanan ijazah pekerja sebagai bentuk tindakan preventif perusahaan dalam pemenuhan perjanjian kerja waktu tertentu?
2. Bagaimana perlindungan hukum bagi perusahaan dalam pemenuhan perjanjian kerja waktu tertentu oleh pekerja?
3. Bagaimana implementasi perlindungan hukum bagi perusahaan dalam dalam pemenuhan perjanjian kerja waktu tertentu oleh pekerja di PT Tiger Trans Internasional?

## **C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

Dalam penelitian ini, Penulis akan merumuskan tujuan dan manfaat penelitian terlebih dahulu. Hal ini akan dijadikan pedoman oleh Penulis untuk menentukan batasan-batasan yang harus Penulis teliti secara mendalam.

Berikut tujuan dan manfaat penelitian yang hendak penulis lakukan :

## 1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dalam skripsi ini, sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisa tinjauan yuridis terhadap penahanan ijazah pekerja sebagai bentuk tindakan preventif perusahaan dalam pemenuhan perjanjian kerja waktu tertentu.
- b. Untuk menganalisa perlindungan hukum bagi perusahaan dalam pemenuhan perjanjian kerja waktu tertentu oleh pekerja
- c. Untuk menganalisa implementasi perlindungan hukum bagi perusahaan dalam pemenuhan perjanjian kerja waktu tertentu oleh pekerja di PT Tiger Trans Internasional?

## 2. Manfaat Penelitian

Terdapat beberapa manfaat yang ingin dikemukakan oleh penulis dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Diharapkan dapat membantu memberikan pemahaman lebih baik terhadap penahanan ijazah dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu kepada perusahaan.
- b. Diharapkan dapat membantu memberikan pemahaman lebih baik terhadap penahanan ijazah dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu kepada pekerja.
- c. Diharapkan tulisan penulis dapat menjadi tambahan informasi bagi penulis selanjutnya.