

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Negara Indonesia memiliki ragam budaya, suku, agama dan adat yang tersebar dari Sabang hingga Merauke. Kedudukan Indonesia terletak di antara Benua Asia dan Benua Australia dan juga di hempit oleh Samudra Pasifik dan Samudra Hindia. Menurut Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 18 dijelaskan bahwa Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) telah terbagi-bagi menjadi Daerah Provinsi, dimana Daerah Provinsi tersebut juga terdapat Kabupaten dan Kota yang memiliki suatu Pemerintah Daerah. Pemerintah Daerah dalam menjalankan tugas dan wewenangnya pada bidang pemerintahan mengikuti dan patuh kepada ketentuan dan undang-undang yang telah ditetapkan oleh pemerintah pusat.

Indonesia mempunyai 3 (tiga) cabang lembaga kekuasaan pemerintah yaitu terdiri atas:

1. Cabang Lembaga Legislatif,
2. Cabang Lembaga Eksekutif, dan
3. Cabang Lembaga Yudikatif.

Cabang Legislatif terdiri atas Majelis Permusyawaratan Rakyat (MPR), Dewan Perwakilan Rakyat (DPR), dan Dewan Perwakilan Daerah (DPD). Cabang Eksekutif merupakan Presiden Republik Indonesia yang diangkat berdasarkan pemilihan umum. Cabang Yudikatif terdapat pada Pengadilan Tertinggi yaitu Mahkamah Agung dan Mahkamah Konstitusi. Pemerintah Indonesia berpendapat bahwa Indonesia sebagai negara yang berkembang

tidak lepas dari suatu rencana industrialisasi dimana segala aspek ditekankan pada sektor industri.

Industri memiliki pengertian yaitu sebagai suatu bidang yang menggunakan suatu keterampilan, ketekunan dalam pekerjaan, dan menggunakan alat-alat untuk mengelola hasil bumi menjadi sesuatu yang bermanfaat. Bidang industri terbagi menjadi 2 (dua) yaitu:

1. Industri barang adalah suatu kegiatan yang menggunakan bahan dasar mentah untuk selanjutnya dikelola menjadi barang setengah jadi maupun barang jadi, contohnya pakaian, sepatu, dan pupuk.
2. Industri jasa adalah suatu kegiatan dengan cara menyeyemberikan atau menyediakan pelayanan berbentuk jasa, contohnya seperti jasa transportasi yaitu bus, kapal dan pesawat.

Adanya bidang industri yang meningkat membuat negara ini dapat mengejar ketinggalan dari negara lain yang telah menjadi negara kuat, hal ini membawa suatu konsekuensi dengan meningkatkan jumlah pabrik dapat menjadi salah satu sarana untuk Indonesia menjadi negara yang lebih berkembang dan modern. Adanya pandang tersebut memberikan dampak positif maupun negatif bagi negara Indonesia seperti pepatah mengatakan bagai pisau terbelah dua. Disatu sisi dampak ini mengakibatkan keadaan di Indonesia mengalami perubahan yang sangat pesat, ditandai dengan dari masyarakat tradisional menjadi masyarakat modern. Disisi lain akibat pesatnya pembangunan pabrik-pabrik membuat dampak yang sangat serius bagi lingkungan sekitar, contohnya pencemaran udara hingga timbulnya kerusakan lingkungan.

Terlepas dari dampak yang ditimbulkan dari proyek industrialisasi tersebut. Terdapat suatu susunan kedudukan dalam suatu industri yaitu kedudukan pengusaha dan karyawan. Sistem hubungan yang telah terbentuk dalam proses produksi barang dan atau jasa di antara para pelaku yang terdiri atas unsur pengusaha, pekerja atau buruh dan pemerintah yang dilandaskan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, maka hubungan tersebut disebut Hubungan Industrial, selain Hubungan Industrial ada juga Hubungan kerja. Hubungan kerja merupakan pekerja atau buruh terikat dalam suatu pekerjaan untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu dengan baik dan benar yang telah berdasarkan perintah oleh pengusaha atau pemberi kerja.¹

Hubungan kerja juga dijelaskan pada Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan merupakan suatu hubungan antara pengusaha dan karyawan sangat penting dan didasari oleh suatu perjanjian kerja, dimana dalam perjanjian kerja tersebut terdapat 3 (tiga) unsur-unsur yaitu sebagai berikut:

1. Pekerjaan

Pada hubungan kerja pihak pekerja atau buruh diwajibkan menyelesaikan pekerjaan yang telah disepakati oleh pihak pengusaha dan yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja bersama. Pada Pasal 1603 KUHPerduta menjelaskan bahwa pekerjaan yang diperjanjikan

¹ Soedajardi. 2009. *Hak dan Kewajiban Pekerja – Pengusaha*. Yogyakarta. Pustaka Yustisia. Hlm 12

mewajibkan pekerja atau buruh untuk melakukan pekerjaan tersebut dengan sebaik-baiknya menurut kemampuannya.

2. Upah

Pengertian upah diatur dalam Undang-undang ketenagakerjaan yang pada dasarnya merupakan suatu imbalan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pengusaha dan hak dari pekerja atau buruh untuk dibayar sesuai perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan. Dalam hal menetapkan upah ada kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah mengenai pengupahan yaitu meliputi:

- a. Upah minimum.
- b. Upah kerja lembur.
- c. Upah untuj perhitungan pajak penghasilan.
- d. Upah untujk pembayaran pesangon.
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat.
- f. Upah tidak masuk kerja karena halangan.
- g. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya.
- h. Denda dan potongan upah.

3. Perintah

Pengertian perintah mempunyai makna yang luas seperti dalam hubungan kerja, perintah yang dimaksud adalah menjalankan instruksi yang diberikan oleh atasan atau pengusaha dan pencapaian target kerja.

Pada Pasal 1603 ayat b KUHPerduta dijelaskan Buruh atau pekerja

berkewajiban mengikuti dan taat akan peraturan-peraturan perusahaan bertujuan untuk memperbaiki tata tertib perusahaan.

Hubungan kerja dilandasi oleh beberapa hal yaitu, sebagai berikut:

1. Perjanjian kerja
2. Kewajiban pekerja yaitu hal-hal yang harus dilakukan oleh buruh atau pekerja seperti menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
3. Kewajiban pengusaha yaitu hal-hal yang harus dilakukan oleh pengusaha selaku pemberi kerja seperti membayar upah buruh atau pekerja
4. Berakhirnya suatu hubungan kerja
5. Menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara para pihak.

Hubungan tersebut diikatlah dalam suatu bentuk perjanjian yang dinamakan perjanjian kerja atau kontrak kerja. Perjanjian atau kata kesepakatan sering digunakan dalam kehidupan sehari-hari. Karena pada dasarnya perjanjian yang melahirkan suatu perbuatan hukum antara individu. Pengertian perjanjian diatur dalam Pasal 1313 KUHPdata yang dijelaskan perjanjian tersebut dibuat untuk mengikat para pihak, diartikan berdasarkan pasal 1313 KUHPdata menjelaskan bahwa karena perjanjian itu mengikat para pihak maka secara langsung ataupun tidak langsung timbul suatu hak dan kewajiban masing-masing para pihak tersebut. Karena mayoritas suatu perbuatan hukum didasari oleh suatu perjanjian.

Perjanjian kerja yang diatur dalam Pasal 52 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan dasar membuat suatu perjanjian kerja, yaitu:²

1. Kesepakatan kedua belah pihak
2. Kemampuan dan kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pada dunia kerja suatu perjanjian memiliki suatu kedudukan yang sangat penting karena didalam perjanjian tersebut mengatur tentang hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Hubungan kerja terjadi karena adanya suatu perjanjian kerja. Menurut Sunjung H Manulang, hubungan kerja adalah suatu hubungan antara pihak pengusaha dan pihak pekerja yang timbul karena adanya pekerjaan kerja pada waktu tertentu maupun tidak tertentu. Sebelum ada Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, masalah tentang hubungan kerja diatur dalam Buku III Bab 7A KUHPerduta. Namun dalam peraturan KUH Perdata tidak sesuai dengan prinsip-prinsip negara Indonesia maka diganti dengan pemberlakuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 1601 KUH Perdata menjelaskan bahwa "*perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh) mengikatkan dirinya untuk*

² Lalu Husni.2000. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. Hlm 10

dibawah perintah pihak yang lain (majikan) untuk selama waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”

Berdasarkan uraian pasal diatas maka dapat ditarik kesimpulan, bahwa unsur-unsur yang terdapat adalah:³

1. Adanya suatu pekerjaan yang dilakukan
2. Adanya suatu arahan atau perintah
3. Adanya upah atau gaji

Pembentukan perjanjian kerja dapat dilakukan secara lisan atau tertulis. Namun secara normatif perjanjian kerja dalam bentuk tertulis dapat lebih menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak. Sehingga apabila terjadi suatu permasalahan atau perselisihan, perjanjian tersebut dapat menjadi suatu alat bukti dalam proses peradilan. Walaupun pada prakteknya perjanjian kerja lebih didominasi oleh pihak pengusaha atau bahkan dibuat secara sepihak oleh pengusaha. Hal itu tidak terlepas dari tujuan pembuatan perjanjian kerja, yaitu:⁴

1. Terciptanya suatu kepastian dalam segala hal yang berhubungan tentang pekerjaan maupun permasalahan yang timbul antara kedua belah pihak.
2. Tercapainya jaminan tentang kewajiban yang harus dilakukan oleh kedua belah pihak.

³ Sendjung H Manulang. 2001. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

⁴ A. Ridwan Halim. 1985. *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*. Jakarta: PT Ghalia Indonesia.

3. Untuk menghindari terjadi suatu keadaan dimana kemungkinan kesewenang-wenangan ataupun suatu tindakan yang dilakukan oleh salah satu pihak yang dapat merugikan pihak lain.
4. Untuk menjaga dan memelihara hubungan baik yang selam mungkin antara para pekerja dan pengusaha.
5. Untuk menghindari perselisihan antara kedua belah pihak.

Perjanjian kerja menurut jangka waktunya terbagi menjadi 2 (dua) yaitu perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) dan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Menurut Pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomer KEP. 100/MEN/VI/2004 tentang pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu, Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) merupakan perjanjian kerja untuk mengadakan suatu pekerjaan tetap antara pekerja atau buruh dengan pengusaha.⁵ Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan perjanjian kerja dalam hubungan kerja waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu yang dibuat oleh pekerja atau buruh dengan pengusaha. Jangka waktu untuk PWKT dibatasi oleh Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan dan kepmen No. 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dijelaskan bahwa PWKT didasari atas jangka waktu tertentu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja yang membatasi waktu sebagaimana yang terdapat dalam kerja kontrak. Ada juga jangka waktu berdasarkan jenis pekerjaan seperti pekerjaan bersifat musiman contohnya borongan,

⁵ R. Joni Bambang S., *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013), hlm. 115.

sehingga apabila pekerjaan tersebut telah selesai maka kontrak kerja berakhir

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.⁶

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.⁷

PT. Tiger Trans Internasional adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang galangan kapal yang merupakan tempat untuk membuat kapal dan memperbaiki kapal, contohnya kapal ferry (kapal penumpang). Beralamat di Komplek Business Center, JL RE. Martadinata Blok A No 10 – Sekupang, Kota Batam. Dengan pesatnya perkembangan di zaman era globalisasi sekarang ini pesanan untuk membuat kapal maupun perbaikin

⁶ Asyhadie Zaeni, *Hukum Kerja Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), hlm 127.

⁷ Lalu Husni.2000. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

kapal menjadi pesat walaupun tidak sebanyak tahun lalu. Biasanya ketika banyak kapal yang harus dibuat atau di perbaiki 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. Oleh karena itu perjanjian kerja secara tertulis sangatlah penting dikarenakan untuk memberikan rasa aman dan sebagai bukti jaminan bagi pihak perusahaan maupun pekerja sendiri apabila terjadi suatu perselisihan kedepannya. Namun kadang kala perjanjian kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tidak sesuai dengan pekerja sehingga terjadilah suatu pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja. 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.”* Maka jika apabila pekerja atau buruh melakukan pelanggaran perjanjian kerja dapat dikatakan telah melakukan tindakan wanprestasi.

Terjadinya suatu tindakan wanprestasi dikarenakan salah satu pihak tidak memenuhi isi dari perjanjian. Ada beberapa macam jenis wanprestasi, yaitu:

1. Tidak melakukan sesuatu yang disanggupin akan dilakukan
2. Melaksanakan apa yang dijanjikan tetapi tidak sebagaimana dijanjikan
3. Melakukan apa yang dijanjikan tetapi terlambat
4. Melakukan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh dilakukan.⁸

Hubungan kerja di PT. Tiger Trans Internasional tidak selalu berjalan dengan baik. Ada beberapa pekerja yang melakukan pelanggaran dengan tidak melakukan tugas yang telah disepakati dalam perjanjian kerja atau dapat dikatakan wanprestasi. Sesuai dengan Pasal 1 ayat 20 Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa *“peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan”*⁹ maka apabila pekerja atau buruh tidak melakukan pekerjaan yang telah disepakatin dapat mengganggu dan menghambat jalannya produksi perusahaan tersebut, dan dapat mengakibatkan kerugian bagi perusahaan tersebut. Seharusnya PT. Tiger Trans Internasional membuat suatu perjanjian kerja sesuai dengan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan mempertegas apabila adanya pelanggaran yang dilakukan oleh para pekerjanya dikhususkan untuk pekerja PKWT dimana

⁸ Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta: Intermasa , 1996), hlm. 19.

⁹ Djumaldi, *Perjanjian Kerja Edisi Revisi*, (Jakarta: Sinar Grafik, 2006) hlm. 43.

untuk pekerja musiman atau disebut pekerja borongan yang tidak melakukan tugas dan kewajibannya sesuai apa yang telah diperjanjikan. Berdasarkan permasalahan diatas peneliti ingin membantu menerapkan bagaimana perjanjian kerja secara tertulis menurut standart undang-undang. Hasil penelitian akan dituangkan dalam Laporan Kerja Praktek yang berjudul ***“Upaya Perlindungan Hukum Terhadap Perseroan Terbatas (PT) Tiger Trans Internasional Dalam Permasalahan Kontrak Kerja Waktu Tertentu Dimana Karyawan Tidak Melaksanakan Isi Perjanjian”***

B. Ruang Lingkup

Pada laporan kerja praktek ini ruang lingkup terbagi dua yaitu:

1. Ruang lingkup umum mencakup Kitab Undang-Undang Hukum perdata
2. Ruang lingkup khusus mencakup Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

C. Tujuan proyek

Tujuan dari laporan kerja praktek:

1. Memberikan pemahaman tentang adanya perjanjian tertulis berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Memberikan pengertian tentang pentingnya perjanjian kerja secara tertulis.

3. Memberikan upaya perlindungan kepada perusahaan terhadap karyawan yang tidak melaksanakan isi perjanjiannya.

D. Manfaat Proyek

Manfaat yang dihasilkan dari laporan kerja praktek:

1. Menghasilkan suatu perjanjian kerja secara tertulis sesuai standart undang-undang yang berlaku.
2. Menghasilkan suatu pemahaman tentang surat perjanjian secara tertulis lebih aman dan terjamin.
3. Menghasilkan suatu perlindungan hukum bagi perusahaan.

E. Luaran Proyek

Pada praktek kerja saya di PT. Tiger Trans Internasional Shipyard Batam untuk luaran proyek yang saya berikan adalah memberikan pemahaman tentang surat perjanjian kerja secara tertulis, manfaat tentang jaminan bagi pekerja dan perusahaan, dan menerapkan kepada perusahaan tersebut bagaimana menggunakan perjanjian kerja yang baik dan benar sesuai standar undang-undang yang berlaku.