

# BAB I PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang Masalah

Pada jaman ini, peran dari pekerja memiliki faktor yang sangat penting bagi kelangsungan suatu perusahaan.<sup>1</sup> Pertumbuhan penduduk serta tingkat pengangguran yang tinggi sangat mempengaruhi masalah ketenagakerjaan. Tenaga kerja merupakan sarana bagi kehidupan suatu bangsa yang dapat dinyatakan sebagai suatu faktor untuk memajukan suatu bangsa. Setiap manusia membutuhkan suatu pekerjaan demi kelangsungan hidupnya, sehingga perlu mencari pekerjaan baik secara membuka usaha maupun bekerja dengan orang lain. Jika bekerja dengan orang lain di suatu perusahaan maka dikatakan sebagai buruh atau pekerja.

Perusahaan menyadari peran dari karyawan sangatlah penting maka perlu dipikirkan keselamatan karyawan disaat menjalankan pekerjaan. Perlindungan pekerja dilakukan untuk menjaga tingkat produktivitas ataupun kinerja perusahaan. Perlindungan karyawan tersebut dapat dilakukan dalam bentuk perlindungan fisik, peningkatan hak asasi manusia melalui aturan-aturan yang berlaku dalam situasi pekerjaan. Pada UU Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa perlindungan terhadap karyawan yaitu melindungi apa yang harus didapatkan oleh karyawan serta suatu bentuk perlakuan yang diberikan tanpa adanya

---

<sup>1</sup> L. Husni, *Perlindungan Buruh (Arbeitsbescherming)* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1997), hal. 75.

diskriminasi antar sesama dengan mewujudkan visi misi perusahaan itu sendiri. Ditegaskan kembali dalam Pasal 6 UUK bahwa setiap karyawan harus memperoleh apa yang karyawan lain dapatkan dari perusahaan, baik dimulai dari pekerja diterima dalam bekerja sampai masa pekerja berada di dalam perusahaan tersebut berakhir.

Hubungan antara pekerja dengan pengusaha adalah saling membutuhkan dikarenakan pekerja membutuhkan pengusaha untuk memperoleh pekerjaan sementara pengusaha membutuhkan pekerja sebagai SDM bagi perusahaan untuk tercapainya visi misi perusahaan. Oleh karena itu, diperlukannya suatu aturan yang mengatur tentang hak ataupun kewajiban bagi pekerja dan pengusaha agar terciptanya perlindungan hukum yang baik. Pada UUK diatur bahwa pada hubungan yang terjadi diantara perusahaan dengan karyawan didasari oleh perjanjian kerja yang dituangkan secara tertulis ataupun lisan. Perjanjian kerja tersebut ada karena perjanjian yang mengikat pada mereka yang menyepakati terkait suatu kepentingan, namun perjanjian kerja tersebut harus didasari unsur sukarela atau tidak adanya paksaan. Perjanjian juga harus berdasarkan kesepakatan para pihak.

Pada UUD RI 1945 terutama dalam Pasal 27 ayat 2 menyatakan setiap orang mempunyai suatu hak untuk mendapatkan suatu pekerjaan yang sesuai atau layak. Sehingga melalui hal ini mengharuskan pemerintah untuk memberikan suatu perlindungan kepada warga terutama dalam hal pekerjaan. Pada lingkungan kerja ketika adanya suatu transaksi dengan orang lain, hubungan tersebut sering dikatakan sebagai



hubungan kerja. Pada Pasal 1 angka 15 dalam UUK, hubungan kerja merupakan hubungan antara karyawan dengan perusahaan yang memiliki unsur upah, perintah dan pekerjaan. Pekerja merupakan tenaga kerja yang bekerja baik perorangan maupun kelompok yang saling bekerja sama yang terikat dengan suatu hubungan kerja baik dibawah perintah pengusaha maupun adanya jasa bagi yang bersangkutan serta menerima upah dalam bentuk lainnya.<sup>2</sup>

Menurut Imam Soepomo adalah perjanjian yang mengikat diri pada para pihak, sebagaimana tercantum pada Pasal 1 angka 14 mengartikan jika perjanjian kerja merupakan perikatan yang dibuat antara pengusaha dan karyawan yang terdiri dari: *Pertama*, timbulnya perbuatan hukum berupa perjanjian; *Kedua*, adanya subjek hukum yaitu pekerja atau penerima kerja dengan pengusaha atau pemberi kerja; *Ketiga*, hak dan kewajiban bagi mereka yang menyepakati. Pada Pasal 1 angka 3 dan 4 UUK diatur bahwa pihak yang diluar perjanjian memiliki hak untuk menerima upah atau imbalan, pada angka 4 dinyatakan bahwa pemberi kerja harus membayarkan upah kepada penerima kerja. Menurut Soepomo, bentuk perlindungan hukum untuk karyawan adalah waktu kerja yang sesuai dengan ketentuan, sistem pengupahan sesuai dengan yang diatur dalam pemerintah, mendapatkan perlakuan yang sama, memiliki jaminan sosial yang dapat menjadi jaminan jika terjadinya suatu permasalahan.<sup>3</sup> Hubungan kerja antara karyawan dengan pengusaha yang ada dalam perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 15 UUK

<sup>2</sup> Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Pradya Paramita, 2007), hal. 12.

<sup>3</sup> Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan* (Bandung: Pustaka Setia, 2013), hal. 263-264.

yang memuat syarat kerja yang terdiri dari hak dan kewajiban bagi mereka yang menyepakatinya.

Pada UUK terkait hal-hal yang berhubungan dengan perlindungan kerja baik dari upah, cuti ataupun memberikan kepastian hukum bagi pekerja. Pada Pasal 59 ayat 4 UUK diatur mengenai

pelaksanaan PKWT dalam periode paling lama dua tahun yang hanya dapat dilakukan perpanjangan sebanyak 1 kali dengan masa berlaku 1 tahun. Dalam pelaksanaan hubungan kerja pengusaha sering

mengeluarkan PKWT dibandingkan PKWTT dikarenakan merasa tidak mendapatkan keuntungan.

Perjanjian kerja merupakan suatu hubungan antara karyawan

dengan perusahaan yang mengikatkan diri.<sup>4</sup> Fungsi dari perjanjian kerja ini sangat penting dikarenakan dapat memberikan kepastian hukum bagi mereka apabila terjadinya suatu permasalahan. Perjanjian merupakan

suatu keadaan hukum yang dibuat oleh baik seorang maupun lebih yang didasari oleh adanya kesepakatan yang nantinya akan mengikat para pihak itu<sup>5</sup>, mengingat bahwa segala kegiatan hukum harus didasari

dengan kesepakatan.<sup>6</sup> Berdasarkan pernyataan tersebut, telah diatur dalam Pasal 1320 serta Pasal 52 dalam UUK yang menyatakan syarat

---

<sup>4</sup> Rizqa Maulinda, Dahlan dan M. Nur Rasyid, "Perlindungan Hukum bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu dalam Perjanjian Kerja pada PT Indotruck Utama," *Kanun Jurnal Ilmu Hukum* 18, no. 3 (2016): 339.

<sup>5</sup> Eka Wijaya dan Ari Hernawan, "Tinjauan Yuridis Mengenai Keberadaan Karyawan Berdasarkan PKWT Dan PKWTT Di Koperasi Mahasiswa UGM," *Jurnal Berkala Fakultas Hukum* 2, no. 2 (2013): 202.

<sup>6</sup> Ariyanto, "Analisis Yuridis Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Hotel Andalucia di Kota Jayapura," *Jurnal Legal Pluralism* 5, no.1 (2015): 93.



dinyatakan perjanjian tersebut sah salah satunya dengan didasari suatu kesepakatan.<sup>7</sup>

Perjanjian kerja pada Pasal 50 UUK menyatakan bahwa suatu ikatan kerja dikarenakan dibuatnya perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja. Hubungan kerja itu sendiri diartikan sebagai hubungan kerja yang terjadi antara pemberi kerja dengan penerima kerja yang dikarenakan adanya perjanjian kerja yang meliputi pekerja, perintah dan upah. Dengan ditandatanganinya perjanjian kerja maka para pihak yang bersangkutan akan mempunyai ikatan hukum yang sering dikenal sebagai ikatan kerja atau rekan kerja.

Isi dari perjanjian tidak diperbolehkan melanggar peraturan yang ada dalam perusahaan, perjanjian kerja sama serta aturan yang berlaku, yang dimaksud adalah apabila dalam suatu perusahaan adanya peraturan perusahaan maupun perjanjian kerja sama maka isi perjanjian tersebut tidak diperbolehkan melanggar ataupun berbeda dari peraturan perusahaan ataupun perjanjian kerja sama yang ada dalam perusahaan tersebut.<sup>8</sup> Perjanjian kerja juga memiliki peran penting untuk mewujudkan hubungan kerja yang baik, perjanjian kerja hanya diberlakukan bagi penerima kerja dengan pemberi kerja yang membuat perjanjian kerja sehingga dengan dibuatnya perjanjian kerja penerima kerja diharuskan untuk memenuhi semua hal yang dimasukkan ke dalam isi kontrak tersebut.

<sup>7</sup> Fithriatus Shalihah, "Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Di Indonesia," *Jurnal Selat* 4, no. 1 (2016): 74.

<sup>8</sup> F.X. Djumiaji, *Perjanjian Kerja* (Jakarta: Sinar Grafika), hal. 22.

Pada Pasal 50 UUK juga dijelaskan bahwa perjanjian kerja dibagi menjadi dua jenis diantaranya: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

(PKWT) serta Perjanjian Kerja Waktu Tak Tertentu (PKWTT). Kedua jenis tersebut harus diterapkan bagi pekerja yang ingin mengikat diri dengan perusahaan. PKWT diterapkan dalam hubungan kerja yang

biasanya untuk pekerja dalam waktu tidak tetap, sementara PKWTT diterapkan dalam ikatan kerja yang pekerjaannya dalam jangka waktu tetap atau permanen. Penerapan perjanjian kerja secara PKWT tidak

boleh secara lisan dimana dijelaskan dalam Pasal 57 UUK serta isinya harus menggunakan Bahasa Indonesia. Serta untuk penerapan perjanjian kerja secara PKWTT pada Pasal 60 UUK dijelaskan bahwa

penerapannya berbeda dengan PKWT yang ditujukan untuk melakukan masa percobaan namun tidak diharuskan untuk diterapkan secara tertulis.

Perjanjian kerja yang dibuat juga harus memenuhi syarat sahnya

suatu perikatan atau perjanjian baik syarat subjektif dan syarat objektif.

Perjanjian kerja harus memenuhi beberapa hak-hak pekerja yang tertera pada undang-undang diantaranya: syarat subjektif dan objektifnya suatu

perjanjian, upah yang memadai, jaminan sosial bagi tenaga kerja.

Terpenuhinya hak-hak tersebut maka pekerja mendapatkan perlindungan hukum yang sesuai. Ikatan kerja ini menunjukkan jabatan mereka yang

dicantumkan ke dalam hak dan kewajiban antara penerima kerja dengan pemberi kerja serta hak dan kewajiban antara pemberi kerja dengan penerima kerja. Selain mengenai hak dan kewajiban, juga terdapat



hubungan lainnya yaitu pekerja melaksanakan pekerjaannya dengan pembayaran sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukannya.

Perjanjian kerja penting untuk dibuat karena dapat menjamin hak dan kewajiban serta melindungi tenaga kerja dari segala permasalahan yang bisa terjadi dalam suatu ikatan kerja.<sup>9</sup> Selain

menjamin hak dan kewajiban tenaga kerja, perjanjian kerja dibuat dengan tujuan memberikan kepada para pihak suatu kepastian hukum serta jika dikemudian harinya terjadi konflik maupun perselisihan, perjanjian kerja

tersebut dapat dipakai sebagai pembuktian.<sup>10</sup> Dalam hal keselamatan pekerja adalah salah satu hak bagi pekerja untuk mendapatkan perlindungan hukum, dengan adanya jaminan keselamatan maka tingkat

produktivitas kerja dapat meningkat terhadap perusahaan. Adapun sistem pengupahan yang telah ditentukan oleh pemerintah melalui upah minimum sehingga para pihak yang menyepakati upah dalam perjanjian

tidak dibawah ketentuan yang ditetapkan di daerah tempat perjanjian diberlakukan.

Sesuai dengan pasal-pasal yang diatur tersebut, telah dijelaskan

mengenai pengupahan, sistem kerja serta keselamatan kerja harus didapatkan oleh penerima kerja. Adanya peraturan tersebut dibuat untuk dipatuhi oleh perusahaan, namun masih dapat kita temui penerapan

perjanjian kerja yang dibuat oleh perusahaan belum sesuai dengan ketentuan dalam UUK sehingga masih dapat kita temukan masalah-

<sup>9</sup> Ismail Shaleh, "Implementasi Pemenuhan Hak Bagi Penyandang Disabilitas Ketenagakerjaan Di Semarang," *Kanun Jurnal Ilmu Hukum* 20, no. 1 (2018): 65.

<sup>10</sup> Ashabul Kahfi, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja," *Jurisprudentie* 3, no. 2 (2016): 62.

masalah yang harus diselesaikan melalui pengadilan. Perjanjian kerja yang dibuat sendiri oleh pemberi kerja tidak boleh melanggar ketentuan yang berlaku dikarenakan perikatan tersebut dibuat untuk melindungi pekerja maupun pengusaha.

Melihat berbagai permasalahan yang terjadi, penulis menyadari bahwa penting adanya antisipasi akan perjanjian kerja yang tidak bertentangan dan tidak berlawanan dengan UUK tersebut. Berdasarkan saran dari Disnaker, pemberi kerja seharusnya melakukan pencatatan tentang perjanjian kerja ke Dinas Ketenagakerjaan untuk syarat administratif, terutama mengenai perjanjian kerja waktu tertentu.<sup>11</sup> Pentingnya perlindungan hukum terhadap pekerja dengan tuntutan

ataupun peningkatan hak asasi manusia sehingga pekerja dapat memperoleh pekerjaan yang layak tanpa adanya diskriminasi.<sup>12</sup>

Didalam topik yang penulis mengambil tentang perjanjian kerja dalam perusahaan PT Universal Prima Solusindo, pada Pasal 7 dalam perjanjian kerja tersebut yang berisi tentang: Pertama, jangka waktu perjanjian kerja ini adalah satu tahun dihitung sejak tanggal 7 Agustus 2017 serta berakhir pada tanggal 6 Agustus 2018; Kedua, berdasarkan penilaian akhir, Pihak Pertama dapat mengangkat Pihak Kedua sebagai Pegawai Tetap yang akan dituangkan dalam Perjanjian Kerja Terpisah; Ketiga, dengan berakhirnya perjanjian kerja ini, maka ikatan kerja berakhir dan dikarenakan hal tersebut Pihak Pertama tidak mempunyai

<sup>11</sup> Winsherly Tan dan Akbar Putra Joko, "Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Lim Siang Huat Group," *Journal of Judicial Review* 20, no. 1 (2018): 6.

<sup>12</sup> Iskandar Christian Salasa, "Analisa tentang Perlindungan Buruh Ditinjau dari Hukum Ketenagakerjaan," *Jurnal Lex Administratum* 2, no. 1 (2014): 22.



kewajiban apapun terhadap Pihak Kedua atau penerima kerja dan Pihak Kedua sepakat untuk tidak meminta apapun ke pemberi kerja terhadap semua hal-hal yang disebutkan maupun tidak disebutkan dalam perjanjian kerja ini.

Melihat dari pasal tersebut, seharusnya jika masa waktu dalam perjanjian tersebut berakhir maka hubungan hukum baik tenaga kerja maupun perusahaan telah berakhir sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 61 UUK mengenai hal yang mengakibatkan perikatan tersebut berakhir.<sup>13</sup>

Dan jika perusahaan tersebut akan mengangkat karyawannya sebagai pekerja tetap maka seharusnya ada perjanjian terpisah, namun pada prakteknya setelah perjanjian tersebut telah berakhir, perusahaan tidak memperpanjang ataupun membuat perjanjian kerja yang baru. Sehingga tidak ada perlindungan hukum bagi penerima jika timbulnya permasalahan.<sup>14</sup>

Pada prakteknya, jenis pekerjaan yang ada pada PT Universal Prima Solusindo bersifat tetap atau permanen namun PKWT yang diterapkan tidak diperbaharui menjadi PKWTT sesuai dengan yang diatur dalam Pasal 15 ayat 2 Kepmen tentang PKWT yang menjelaskan bahwa pada PKWT yang dibuat jika tidak sesuai dengan aturan yang ada pada Pasal 4 ayat 2 ataupun pada Pasal 5 ayat 2 maka PKWT tersebut diubah atau berubah menjadi PKWTT sejak adanya atau munculnya

<sup>13</sup> Fithriatus Shalihah, "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia dalam Perspektif HAM," *Jurnal UIR Law Review* 1, no. 2 (2017): 152.

<sup>14</sup> Muhammad Wildan, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan," *Jurnal Hukum Khaira Ummah* 12, no. 4 (2017): 836.

ikatan kerja. Dan untuk menghindari perubahan status perjanjian kerja tersebut, perusahaan cenderung menggunakan pekerja dengan status outsourcing atau alih daya.

Melalui adanya permasalahan dalam perjanjian kerja tersebut, penulis tertarik untuk mengetahui penerapan terhadap perjanjian kerja yang diterapkan oleh PT Universal Prima Solusindo selain itu juga penulis ingin mengetahui apakah perjanjian kerja tersebut telah sesuai dengan UUK yang berlaku.

## **B. Ruang Lingkup**

Mengenai ruang lingkup dalam laporan ini, penulis membahas tentang penerapan perjanjian kerja perusahaan tersebut serta hak dan kewajiban mereka yang menyepakati sesuai dengan ketentuan UUK serta perlindungan terhadap karyawan tentang perjanjian kerja yang ditandatangani. Dan laporan kerja praktek ini dilaksanakan di PT Universal Prima Solusindo yang beralamat di The Central Sukajadi Blok A Terrace House No 05, Sukajadi – Batam.



### **C. Tujuan Proyek**

Adapun beberapa tujuan penulis dari proyek ini adalah:

1. Untuk mengkaji isi dalam perjanjian kerja yang diterapkan oleh perusahaan kepada karyawan serta hak dan kewajiban mereka;
2. Untuk mengkaji perjanjian kerja apakah sesuai dengan ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan;
3. Untuk mengetahui apa saja perlindungan hukum bagi karyawan tentang perjanjian kerja yang ditanda tangani.

### **D. Luaran Proyek**

Membantu PT Universal Prima Solusindo dengan menganalisa perjanjian kerja yang seharusnya sesuai dengan UUK serta merancang atau memperbaiki kembali bagian-bagian perjanjian kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku.

### **E. Manfaat Proyek**

Melalui penyusunan proyek ini, penulis berharap dapat memberikan suatu manfaat yang diantaranya:

1. Agar perusahaan dengan karyawan dapat mengetahui isi dari perjanjian kerja yang diterapkan oleh perusahaan, karyawan

maupun perusahaan serta mengetahui hak-hak dan kewajiban-kewajiban yang harus mereka laksanakan maupun dapatkan;

2. Agar perusahaan dapat mengetahui apakah perjanjian kerja yang diterapkan sesuai dengan UU Ketenagakerjaan;

3. Agar karyawan mendapatkan perlindungan hukum apabila terjadinya permasalahan dalam perjanjian kerja;

4. Agar dapat memberikan manfaat dan memberikan masukan di bidang hukum ketenagakerjaan yang berhubungan tentang

perjanjian kerja;

5. Agar memberikan wawasan bagi penulis dan pembaca terkait permasalahan mengenai perjanjian kerja.