

# BAB 1 PENDAHULUAN

## 1.1. Latar belakang

Pekerjaan ialah bagian yang memegang peranan penting pada kehidupan manusia, dengan adanya pekerjaan manusia dapat memberikan rasa kenyamanan dan penghidupan yang layak dalam memenuhi segala kebutuhannya. Pekerjaan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah ataupun sebagai mata pencaharian yang dijadikan kebutuhan pokok bagi kehidupan. Sedangkan pekerjaan dalam dunia usaha adalah suatu hubungan yang melibatkan dua pihak antara perusahaan dengan para pekerja/karyawan. Pada dasarnya di dalam dunia pekerjaan tentu saja kita mengenal adanya Pemberi kerja/Pengusaha dan Pekerja/Buruh.<sup>1</sup>

Pemberi kerja/pengusaha merupakan orang atau perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang memperkerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan). Dalam hal ini istilah “perseorangan” dalam pengertian pemberi kerja oleh UUK No. 13 Tahun 2003 ini tampaknya memberikan nuansa baru dalam ketenagakerjaan. Sedangkan menurut pasal 1 angka 5 UUK No.13 Tahun 2003 pengusaha adalah : orang atau perseorangan, persekutuan ataupun badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri. Dalam pengertian pemberi kerja/pengusaha ini dapat

---

<sup>1</sup> Di akses dari <https://www.sosial79.com/2021/02/pengertian-pekerjaan-tujuan-hal-yang.html> pada tanggal 15 juni 2022 pukul 14.25 WIB

disimpulkan bahwa pengurus perusahaan (orang yang menjalankan perusahaan yang bukan miliknya) termasuk dalam pengertian pengusaha, artinya pengurus perusahaan disamakan dengan pengusaha (orang/pemilik perusahaan).<sup>2</sup>

Sedangkan Pekerja/buruh muncul sebagai pengganti istilah daripada buruh. Dimana pada zaman feodal atau jaman penjajhan Belanda dahulu yang dimaksud dengan buruh adalah orang-orang atau pekerja “kasar” seperti kuli, mandor, tukang dan lain-lain. Pada mulanya ketika diadakan seminar Hubungan Perburuhan Pancasila pada tahun 1974, arti dari buruh direkomendasikan untuk diganti dengan istilah pekerja. Rencana penggantinya berdasarkan pertimbangan istilah buruh yang sebenarnya adalah teknis biasa saja, yang dimana perkembangannya menjadi istilah yang kurang menguntungkan. Sedangkan pekerja ialah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah dan imbalan dalam bentuk lain. Dalam hal tersebut terdapat dua unsur yaitu orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>3</sup> Berdasarkan Pasal 1 ayat (2) UUK No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan : “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kehidupan sendiri atau kehidupan masyarakat”.

Hubungan Kerja pada hakikatnya merupakan akibat hukum dari sebuah kejadian hukum yang bernama perjanjian kerja. sebagaimana dikemukakan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan: “ hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan

---

<sup>2</sup> Maimun, “*Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*”, Jakarta: PT.Pradnya Paramita, 2003, hlm 13.

<sup>3</sup> *Ibid*

perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, Upah dan perintah” (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 1).<sup>4</sup>

Dari uraian di atas, maka kriteria hubungan kerja ialah salah satu fenomena dari hukum ketenagakerjaan yang bersifat privat dan individualistik, yang didalamnya ada unsur/Elemen, yaitu:<sup>5</sup>

1. pengusaha, sebagai pemberi kerja
2. pekerja/buruh sebagai pelaksana pekerjaan
3. perjanjian kerja
4. Pekerja
5. Upah
6. perintah

Dari keenam unsur/elemen di atas ialah persyaratan mutlak (*absolut*) Yang harus ada dan terjadi agar dipenuhi nya sebuah hubungan kerja. Ketika salah satu (apalagi lebih) unsur/elemen tidak ada dan terjadi, berarti hal tersebut tidak memenuhi kualifikasi sebagai suatu hubungan kerja . Hal itu sebenarnya sangat penting, mengingat dari peristiwa tersebut akan berakibat luas dalam memberikan kepastian hukum didalam status hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh, menjadi dasar timbulnya hak dan kewajiban, hingga mulai dan berakhirnya hubungan kerja. <sup>6</sup>

Meskipun secara implisit hal tersebut adalah bagian dari hukum ketenagakerjaan (hukum publik), tetapi karena adanya keterkaitan antara

---

<sup>4</sup> Adjat Daradjat Kartawijaya, “*Hubungan Industrial Pendekatan Komprehensif-Inter Disiplin Teori-Kebijakan-Paktik*” (ALFABETA, cv), Bandung, Oktober 2018, Hlm.160-161.

<sup>5</sup> *Ibid.*

<sup>6</sup> *Ibid*, hlm. 160-161.

substansi yang diatur dengan perjanjian serta memiliki implikasi terhadap hak dan kewajiban, maka asas dan prinsipnya selaras dengan hukum Keperdataan, khususnya Hukum Perjanjian (KUH perdata, Buku III Titel 7 a). Sedangkan di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003, diatur di dalam Bab IX mulai pasal 50 sampai pasal 66.<sup>7</sup>

Hubungan kerja pada dasarnya ialah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/ buruh berdasarkan perjanjian kerja, upah dan perintah. Berlangsungnya hubungan kerja dikarenakan adanya Perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/ buruh (Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan). Dari keenam unsur/elemen hubungan kerja, kelima unsur berstatus sebagai subjek dan objek hukum, sedangkan perjanjian kerja ialah peristiwa hukum yang menentukan terjadinya akibat hukum yaitu hubungan kerja.<sup>8</sup>

Dalam peristiwa ketika terjadinya hubungan kerja memang tidak selamanya akan berjalan lancar seperti yang diharapkan, dalam arti kata tidak ada permasalahan yang muncul pada hubungan industrial. Hal tersebut terbukti dengan banyaknya pemberitaan di media massa saat ini yang memberitakan perselisihan-perselisihan di dalam hubungan industrial tersebut.

Pada dasarnya dalam hubungan terdapat beberapa unsur hubungan kerja yaitu :

---

<sup>7</sup> *Ibid.*

<sup>8</sup> *Ibid.*

### 1. Adanya pekerjaan

Pekerjaan adalah objek perjanjian sehingga kerap menjadi faktor paling utama terjadinya perjanjian kerja. Karena itu, ketika pekerjaan yang dijanjikan tidak ada, dapat dikatakan perjanjian kerja tersebut batal demi hukum.

### 2. Adanya upah

Upah merupakan hak pekerja yang harus diterima dan dipastikan dalam bentuk uang atas sebuah pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

### 3. Adanya perintah

Perintah merupakan hak pemberi kerja/pengusaha yang pada dasarnya adalah suatu kewajiban pekerja untuk melaksanakan pekerjaan seperti yang diinginkan pengusaha, dan merupakan bagian paling penting dan terakhir dari unsur-unsur hubungan kerja setelah adanya pekerjaan dan adanya upah.<sup>9</sup>

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) tentang keadaan Ketenagakerjaan di Indonesia pada Februari 2022, keseluruhan tenaga kerja Indonesia berjumlah 144,01 juta orang, naik 4,20 juta orang di banding Februari 2021. Dari angkatan kerja tersebut jumlah angkatan kerja yang bekerja 135,61 orang dan pengangguran sebanyak 8,4 juta orang. Dari jumlah yang bekerja, status pekerjaan utamanya terbanyak adalah buruh/karyawan/pegawai sebesar 36,72% dan disusul oleh yang

---

<sup>9</sup> MBA Whimbo Phitoyo, "*Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*" (jakarta selatan: trans media pustaka), hlm 7–8.

berusaha sendiri sebesar 19,84%. Sedangkan penduduk yang berusaha sendiri dan dibantu buruh tetap paling sedikit yakni 3,31%.<sup>10</sup>

Yayasan adalah suatu badan hukum pada dasarnya ialah suatu kenyataan, yang dimana di dalam Undang-Undang No.28 Tahun 2004 tentang Perubahan Undang-Undang No. 16 tentang Yayasan (Undang-Undang Yayasan) telah memberikan kepastian hukum dan landasan hukum bagi perkembangan yayasan di Indonesia, dengan adanya peraturan tersebut dimaksudkan supaya Yayasan tidak salah dalam mengelola yang akibatnya dapat merugikan, tidak saja bagi pendiri namun bagi pihak ketiga ataupun pihak yang berkepentingan. Undang-undang Yayasan Nomor 16 Tahun 2001 Jo Nomor 28 Tahun 2004, Pasal 1 ayat (1) Dengan tegas menyebutkan bahwa, “Yayasan adalah badan hukum yang terdiri atas kekayaan yang dipisahkan dan diperuntukkan untuk mencapai tujuan tertentu di bidang sosial, keagamaan dan kemanusiaan, yang tidak mempunyai anggota.” Meskipun Undang-Undang ini tidak secara jelas mengatakan bahwa Yayasan adalah badan hukum non profit/nirlaba, namun tujuannya yang bersifat sosial, keagamaan dan kemanusiaan itulah yang menjadikan Yayasan sebagai suatu badan hukum non profit/nirlaba.<sup>11</sup> Bagian penting dari Undang-undang ini dapat dilihat pada bentuk tanggungjawab pengelola Yayasan baik secara internal dan eksternal Yayasan sebagai suatu badan hukum. Sebagai suatu badan hukum, dan dapat melaksanakan sendiri kegiatannya, dengan harta kekayaan yang terpisah dan berdiri sendiri, yayasan memiliki kewajiban untuk melaksanakan

---

<sup>10</sup> Badan Pusat Statistik, “Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia” Februari 2022.

<sup>11</sup> Badan Pembinaan Hukum Nasional Kementerian Hukum dan Ham RI, “Kompedium Hukum Yayasan” 2012.

sendiri dokumen-dokumen untuk kegiatannya, dan juga kegiatan pembukuan, pelaporan keuangan dan pemenuhan kewajiban perpajakan.

Sebagai badan hukum, berdasarkan Pasal 7 Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 Tentang Yayasan, melegalkan Yayasan untuk mendirikan badan usaha dalam rangka menjalankan perekonomiannya. Pasal 7 ayat (1) mengatur Yayasan dapat mendirikan badan usaha yang kegiatannya sesuai dengan maksud dan tujuan yayasan. Sebagai badan hukum yang menjalankan perekonomiannya maka pasti terdapat pekerja yang menjadi pengelola tetap yang melakukan pekerjaan rutin untuk yayasan sehingga tercipta hubungan Ketenagakerjaan, yang dimana yayasan sebagai pemberi kerja memiliki tanggung jawab terhadap hak-hak pekerjanya berdasarkan hukum ketenagakerjaan yang berlaku yaitu Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Hubungan kerja yang terjadi adalah hubungan kerja antara yayasan dalam hal ini diwakili oleh pengurus dan pihak pekerja. Oleh karena itu Yayasan sebagai badan hukum ketika melakukan suatu hubungan kerja antara pengurus terhadap pekerja/buruh maka hal tersebut telah masuk kepada hubungan ketenagakerjaan, yang dimana segala pihak yang bersangkutan akan tunduk dan taat kepada peraturan perundang-undangan mengenai hukum ketenagakerjaan.<sup>12</sup>

Sedangkan Yayasan Pendidikan ialah suatu badan hukum yang terdiri atas kekayaan yang dipisahkan dan dikhususkan untuk mencapai suatu tujuan tertentu khususnya dalam bidang pendidikan, dan dalam hal ini tidak memiliki anggota.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> Di akses dari <https://lsc.bphn.go.id/konsultasiView?id=1983> pada tanggal 10 juni 2022 pukul 01.47 WIB.

<sup>13</sup> Pusat Data dan Teknologi Informasi Sekretariat Jendral Kementerian dan Kebudayaan, "Verifikasi Validasi Yayasan Pendidikan" Buku I (Yayasan Pendidikan).

Dalam hal ini mengenai hubungan kerja yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha, penulis memaparkan berdasarkan kasus antara pekerja/buruh dengan pihak pengusaha/majikan dalam perselisihan hubungan industrial, Yang dimana kronologi dari sebuah kasus ini berawal dari salah seorang pekerja/buruh yang bernama D.Sinaga yang dipekerjakan oleh pengusaha Yayasan TS Batam dengan status hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT/Kontrak) dengan jabatan sebagai Guru kelas dan diberikan upah terakhir sebesar Rp.2.530.000,-/ bulan. Bahwa kronologis kejadian diuraikan sebagai berikut :

1. Kontrak pertama dimulai dari tanggal 12 juli 2010 s/d 10 juli 2011
2. Kontrak kedua dimulai dari tanggal 11 juli 2011 s/d 10 juli 2012
3. Kontrak ketiga dimulai dari tanggal 11 juli 2012 s/d 09 juli 2013
4. Kontrak keempat dimulai dari tanggal 15 juli 2013 s/d 30 juni 2014
5. Kontrak kelima dimulai dari tanggal 14 juli 2014 s/d 30 juni 2015
6. Kontrak keenam dimulai dari tanggal 14 juli 2015 s/d 30 juni 2016
7. Kontrak ketujuh dimulai dari tanggal 01 juli 2016 s/d 30 juni 2017
8. Kontrak kedelapan dimulai dari tanggal 01 juli 2017 s/d 30 juni 2018
9. Kontrak kesembilan dimulai dari tanggal 01 juli 2018 s/d 30 juni 2019
10. Kontrak kesepuluh dimulai dari tanggal 01 juli 2019 s/d 30 juni 2020.

Bahwa mengenai hubungan kerja yang dijalani pekerja/buruh yaitu saudara D.Sinaga terhadap pihak pengusaha/majikan yaitu Yayasan TS Batam dijalani dengan jenis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT/Kontrak), dalam hal ini perjanjian tersebut berlangsung secara terus menerus selama 10 (sepuluh) tahun.

Maka berdasarkan uraian di atas, maka penulis mengangkat penelitian ini dengan judul: **ANALISIS YURIDIS TERHADAP PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (Studi Kasus Yayasan TS Batam).**

### **1.2. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaturan tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dinyatakan batal demi hukum ?
2. Bagaimana pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada Yayasan TS Batam ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan penulis dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui mengenai berbagai peraturan perundang-undangan serta teori mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta peraturan terhadap perjanjian kerja waktu tertentu yang dinyatakan batal demi hukum, dan bagaimana pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada Yayasan TS Batam.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

### **1.4.1. Manfaat Teoretis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan serta pengetahuan bagi penelitian selanjutnya untuk dijadikan sebagai referensi mengenai pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tetentu (PKWT) yang dinyatakan batal demi hukum.

### **1.4.2. Manfaat Praktis**

Hasil dari penelitian diharapkan dapat memberikan informasi dan wawasan terhadap masyarakat khususnya untuk Pemberi kerja/pengusaha dan Pekerja/Buruh, mengenai pengaturan dan tata cara pelaksanaan terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

