

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Tenaga kerja adalah salah satu komponen kunci dari sebuah bisnis, dan dapat dikatakan bahwa sebuah bisnis tidak dapat berfungsi tanpa karyawannya. Sumber daya alam, pendanaan, dan teknologi tidak dapat disangkal. Tenaga kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kemampuan perusahaan dalam memajukan pembangunan nasional, dan memainkan peran penting dalam mencapai tujuan pembangunan nasional.

Permasalahan tradisional pengangguran akan menjadi salah satu tantangan dalam mencapai tujuan pembangunan nasional. Di Indonesia, ada dua penyebab utama pengangguran yang perlu diatasi: rendahnya kualitas angkatan kerja dan keseimbangan antara peluang kerja dan pertumbuhan angkatan kerja.

Ekspansi perekonomian global serta kemajuan teknologi yang makin pesat membawa munculnya daya saing dunia usaha di semua industri pada masa modern ini. Konteks lingkungan yang sangat menguntungkan inilah yang memaksa sektor bisnis untuk menyesuaikan diri dengan perubahan kebutuhan konsumen, yang memerlukan perbaikan cepat untuk meningkatkan layanan pelanggan. Dalam konteks ini, perjanjian waktu tertentu (PKWT) dikembangkan, memberikan kerangka kerja kepada manajemen bisnis untuk mempersempit lingkup pengaruhnya dan meningkatkan efektivitas dan efisiensi layanan yang mereka berikan kepada

klien.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang perjanjian kerja. Menurut Pasal 1 Angka 14, perjanjian kerja adalah perjanjian yang memuat hak, kewajiban, dan syarat-syarat kerja baik pemberi kerja maupun pekerja. Pada hakikatnya, tujuan undang-undang ketenagakerjaan adalah untuk mengatur pemilik usaha atau pengusaha agar kedudukan pekerja dihargai atas prestasinya dan tidak hanya dipandang sebagai alat produksi saja, namun juga saling bergantung satu sama lain dan dari sudut pandang kemanusiaan.¹

Pengertian perjanjian dalam KUH Perdata pasal 1313 pada umumnya digunakan dalam pembahasan perjanjian kerja. Dinyatakan bahwa perjanjian adalah “suatu perbuatan yang dengannya satu orang atau lebih mengikatkan dirinya pada satu orang atau lebih”. Jelas bahwa para pihak dalam suatu perjanjian mempunyai pandangan yang sama berdasarkan pengertian perjanjian dalam KUH Perdata. Namun hal ini tidak akan terjadi jika definisi perjanjian tersebut diterapkan pada perjanjian kerja karena para pihak dalam perjanjian itu berbeda-beda, yaitu yang satu adalah pemberi kerja atau pengusaha, dan yang lainnya adalah pekerja.

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWTT) dan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) merupakan dua bagian perjanjian kerja yang berdasarkan jangka waktu tertentu. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) adalah suatu perjanjian kerja tetap atau tetap yang bisa dibuat secara lisan ataupun

¹ Purbadi Hardjoprajitno, dkk, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Penerbit Universitas Terbuka, 2014, hlm. 2.23.

tertulis. Ini mungkin juga mencakup masa percobaan maksimal tiga bulan.

Perjanjian kerja waktu tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT didasarkan pada hal-hal sebagai berikut: "Perjanjian kerja waktu tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu. atau untuk pekerja tertentu." Keputusan ini ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004, tentang pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu.

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang bersumber dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan KEP.100/MEN/VI/2004 berlaku untuk jangka waktu tertentu dan menentukan kapan mulai berlaku. Dengan demikian, dalam hal kontrak kerja, PKWT mempunyai pengaturan kerja yang waktunya terbatas. Dengan kata lain, Pondok Pesantren Al-Adzkiea mengadakan hubungan hukum dengan para pegawainya melalui pengikatan kontrak kerja yang bersifat tertentu untuk jangka waktu yang telah ditentukan.

Perjanjian untuk memulai hubungan kerja untuk waktu tertentu dan bagi pekerja untuk waktu tertentu antara pekerja dengan pemberi kerja atau usahanya menimbulkan perjanjian kerja waktu tertentu. Pekerja juga dilindungi oleh perjanjian kerja yang menguraikan hak dan kewajiban masing-masing pihak untuk jangka waktu tertentu. Pekerja memerlukan hak dan perlindungan mereka agar dapat mencapai tuntutan dasar mereka dan keluarga serta mendapatkan hasil yang terhormat.

Tidak dapat dipungkiri bahwa konflik akan muncul di tempat kerja; konflik-konflik ini biasanya disebabkan oleh perasaan tidak puas yang dirasakan para pekerja. Meskipun setiap karyawan mempunyai sudut pandang yang unik, namun pengusaha yakin bahwa peraturan yang mereka terapkan sudah tepat dan dapat diterima oleh seluruh karyawan. Pegawai yang senang dengan kebijakan yang ada akan lebih bersemangat bekerja, sementara pegawai yang tidak senang dengan kebijakan yang ada akan menunjukkan semangat kerja yang rendah. Oleh karena itu, pekerja akan melanggar perjanjian kerja akibat hal-hal tersebut di atas, dan hal ini dapat dianggap sebagai perbuatan wanprestasi.

Wanprestasi adalah ketika seseorang mengingkari janji yang dibuat dalam suatu perjanjian dengan tidak melaksanakan atau memenuhinya. Apabila seorang pekerja tidak melaksanakan tugasnya dan tidak menaati norma kerja yang ditentukan dalam perjanjian kerja, maka dapat timbul beberapa permasalahan dalam dunia kerja di lembaga pendidikan yang bernama Pondok Pesantren Al-Adzkie tersebut.

Pasal 1 Angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa syarat-syarat kerja dan peraturan perusahaan ditentukan oleh pengusaha. Pelanggaran atau wanprestasi ini menyulitkan pemenuhan tanggung jawab yang dituangkan dalam kontrak yang ditetapkan oleh Pondok Pesantren Al-Adzkie. Artinya, Pondok Pesantren Al-Adzkie sebagai satu-satunya pihak dalam perjanjian kerja menetapkan syarat-syaratnya tanpa memberikan hak suara kepada

pegawainya. kontrak kerja. dan biasanya mencakup ketentuan yang melindungi bisnis dari dampak negatif. Sehingga perjanjian kerja waktu tertentu² yang dilaksanakan di Pondok Pesantren Al – Adzkia perlu di tinjau secara Yuridis empiris.

Permasalahan yang telah diuraikan di atas, menjadi latar belakang untuk meneliti pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di Pondok Pesantren Al-Adzkia menggunakan sudut pandang yuridis empiris. Adapun judul dari penelitian yang akan dilakukan ialah **“Tinjauan Yuridis terhadap Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Pondok Pesantren Al-Adzkia ”**.

1.2. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan pokok masalah yang akan penyusun cari jawabannya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di Pondok Pesantren Al - Adzkia ?
2. Bagaimana hambatan-hambatan dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu pada Pondok Pesanten Al – Adzkia dan solusi penyelesaian hambatan tersebut ?

² Darwan Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Medan: PT. Citra Aditya Bakti, 2000, hlm 69.

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Kesesuaian dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di Pondok Pesantren Al – Adzkie sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Untuk mengetahui hambatan-hambatan dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di Pondok Pesantren Al-Adzkie dan bagaimana upaya-upaya penyelesaiannya.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan tambahan data dan wawasan buat penulis serta pembaca terkait pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu. Selain itu, penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan kajian hukum perjanjian kerja di masa mendatang, khususnya yang berkaitan dengan perjanjian kerja waktu tertentu di tempat kerja. Penelitian ini juga diharapkan bisa membantu peneliti lain yang mungkin mempunyai tujuan penelitian serupa dengan memberikan referensi.

1.4.2 Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, termasuk pesantren dan perusahaan swasta atau BUMN. Agar perjanjian kerja antara Badan Usaha Milik Negara ataupun Swasta dengan Pondok Pesantren beserta karyawannya dapat dibuat atau dijadikan contoh dalam penelitian ini.