

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sistem Pemerintahan negara Indonesia yang terdapat dalam penjelasan Undang-Undang Dasar 1945 menjelaskan bahwa, Indonesia ialah negara yang berdasarkan hukum (*rechtstaat*) dan negara Indonesia tidak berdasarkan kekuasaan belaka¹. Sebagai negara hukum Indonesia seharusnya mewujudkan tujuan hukum di masyarakat.

Tujuan hukum tersebut adalah menciptakan keadilan, kesejahteraan dan kepastian hukum. Keadilan adalah tujuan hukum dimana suatu keinginan yang terus-menerus untuk memberikan kepada orang apa yang menjadi haknya². Kesejahteraan adalah tujuan hukum yang melindungi kepentingan-kepentingan manusia baik secara materiil maupun imateriil dari perbuatan-perbuatan yang merugikan³. Kepastian hukum mengandung dua pengertian, yaitu pertama adalah aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan, yang kedua adalah keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh negara terhadap individu⁴.

Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan, “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Ketentuan tersebut merupakan dasar adanya kepastian hukum yang merupakan salah satu tujuan hukum dalam bidang pembangunan ketenagakerjaan, yang telah diatur lebih lanjut di dalam peraturan perundang-undangan. Pengaturan tersebut bertujuan untuk memenuhi hak-hak dan

¹ A.Siti Soetami, Pengantar Tata Hukum Indonesia, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung, 2007, h. 56.

² Peter Mahmud Marzuki, Pengantar Ilmu Hukum, Cetakan Ketiga, Prenada Media Group, Jakarta, 2009, h. 139.

³ Ibid., h. 149.

⁴ Ibid., h. 158.

perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Dalam perkembangan dunia usaha yang baik akan mempengaruhi pertumbuhan pembangunan nasional. Untuk mewujudkan hal tersebut maka perlu peningkatan kualitas tenaga kerja, oleh karena itu untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan nasional pemerintah ikut campur tangan dalam mewujudkan kepastian hukum dengan menetapkan Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disingkat “UU NAKER”).

Pembangunan ketenagakerjaan sebagaimana yang dinyatakan pada Pasal 4 UU NAKER bertujuan untuk:

- a) Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b) Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional daerah;
- c) Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- d) Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Melalui tujuan tersebut, diharapkan bahwa setiap hubungan kerja yang terjadi antara pekerja dan pengusaha mampu berjalan seimbang sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Pasal 1 angka 15 UU NAKER, “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah”. Lalu Husni berpendapat yang dimaksud dengan unsur-unsur dalam hubungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan
Dalam suatu hubungan kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan, pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain.
- 2) Perintah
Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan.
- 3) Upah
Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pengusaha adalah

untuk memperoleh upah. Sehingga tidak ada upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.⁵

Dalam Pasal 50 UU NAKER disebutkan bahwa, “Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh”. Dari pasal tersebut dapat dipahami bahwa hubungan kerja adalah hubungan hukum antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, dimana hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkret atau nyata. Pasal 1 angka 14 UU NAKER menyatakan, “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat - syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”.

Imam Soepomo⁶ berpendapat :

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang diadakan oleh buruh dan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan dimana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.

Menurut Pasal 51 ayat (1) UU NAKER, “Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan”. Perjanjian kerja yang dibuat secara lisan, mewajibkan pengusaha untuk membuat surat pengangkatan bagi pekerja bersangkutan yang berisikan, nama dan alamat pekerja, tanggal mulai bekerja, jenis pekerjaan. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis harus memuat tentang jenis pekerjaan yang akan dilakukan, besarnya upah yang akan diterima dan berbagai hak serta kewajiban lainnya bagi masing-masing pihak. Perjanjian kerja tertulis harus secara jelas menyebutkan apakah perjanjian kerja itu termasuk perjanjian kerja waktu tertentu atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu⁷.

Menurut Pasal 56 ayat (1) UU NAKER, “Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu”. Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100 Tahun 2004 Tentang ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disingkat

⁵ Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia , Cetakan kesepuluh, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010, h.65.

⁶ Zaeni Asyhadie ,Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia, Rajawali, Jakarta, 2008, h. 4-5.

⁷ Bentuk-bentuk perjanjian kerja, <http://joas-duma.com/2011/01/bentuk-perjanjian-kerja.html> (diakses pada tanggal 23 Nopember 2012)

“KEP.100/MEN/VI/2004”) menyatakan, “Perjanjian kerja waktu tertentu selanjutnya adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu”.

Payaman Simanjuntak⁸ berpendapat:

Perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk melaksanakan pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu yang relatif pendek yang jangka waktu paling lama dua tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama sama dengan waktu perjanjian kerja pertama, dengan ketentuan seluruh (masa) perjanjian tidak boleh melebihi tiga tahun lamanya.

Perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian yang harus dibuat tertulis dan dibuat dalam bahasa Indonesia, dengan ancaman apabila tidak dibuat secara tertulis dan tidak dibuat dengan bahasa Indonesia maka dinyatakan sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu (Pasal 57 ayat (2) UU NAKER). Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat mempersyaratkan adanya masa percobaan dan apabila dalam perjanjiannya terdapat klausul masa percobaan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, maka klausul tersebut batal demi hukum atau dengan kata lain klausul tersebut dianggap tidak pernah ada (Pasal 58 UU NAKER).

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, yaitu pekerjaan yang sifatnya terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman⁹. Hal ini sesuai dengan Pasal 59 UU NAKER yaitu,

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
 - a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

⁸ Adrian Sutedi, **Hukum Perburuhan**, Cetakan Pertama, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, h. 49.

⁹ Hardijan Rusli, **Hukum Ketenagakerjaan**, Cetakan Pertama, Ghalia Indonesia, Bogor, 2004, h. 66.

Menurut Pasal 1 angka 2 No. KEP 100/MEN/VI/2004, “Perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap”. Pasal 60 ayat (1) UU NAKER menyatakan, “Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan”. Masa percobaan adalah masa yang sangat penting bagi karyawan dan perusahaan, karena pada masa ini karyawan akan dinilai kelayakannya dalam memenuhi kompetensi yang diperlukan di perusahaan serta menentukan apakah karyawan yang sedang melakukan percobaan layak untuk dijadikan karyawan tetap diperusahaan¹⁰.

Dalam membuat perjanjian kerja, tidak semua pengusaha telah melaksanakan aturan dalam UU NAKER dengan tepat, contohnya yaitu ketentuan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat untuk pekerjaan yang bersifat tetap dan ketentuan mengenai masa percobaan, sebagaimana yang dimaksud Pasal 58 ayat (1) dan Pasal 59 ayat (1) UU NAKER.

Pelaksanaan UU NAKER yang belum tepat terjadi pada Universitas X dibawah Yayasan ROA, yang berkedudukan di Surabaya. Universitas X tersebut menjalin hubungan kerja dengan Rega pada tanggal 28 Mei 2012. Hubungan kerja yang dibuat antara Universitas X dengan Rega berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu. Universitas X mempekerjakan Rega sebagai dosen yang dikontrak selama 6 bulan, terhitung dari 4 Juni 2012 sampai dengan 24 November 2012. Dalam perjanjian kerja tersebut, juga tercantum status Rega yang dalam masa percobaan.

Universitas X adalah perusahaan jasa yang bergerak di bidang pendidikan sehingga kegiatan belajar mengajar merupakan rutinitas sehari-hari. Dengan demikian, pekerjaan dosen sebagai pengajar dalam kegiatan belajar mengajar merupakan pekerjaan yang tetap pada Universitas X. Namun, jika diamati perjanjian kerja antara Universitas X dengan Rega sebagai dosen yang berstatus masa percobaan merupakan perjanjian kerja waktu tertentu karena perjanjian tersebut ada masa berlakunya, sehingga muncul persoalan apakah pekerjaan Rega

¹⁰ **Probation Period**, <http://infoindustrialrelation.blogspot.com/2011/02/probation-period.html> (diakses pada tanggal 23 Nopember 2012).

sebagai dosen dapat dikualifikasikan sebagai pekerjaan waktu tertentu yang dimaksud dalam Pasal 59 ayat (1) UU NAKER.

Fakta yang diuraikan di atas menimbulkan kesan bahwa pembuatan perjanjian kerja tersebut hanya disesuaikan dengan kebutuhan pengusaha tanpa berpatokan pada aturan hukum ketenagakerjaan, khususnya Pasal 60 UU NAKER. Berdasarkan uraian tersebut, maka saya melihat ada permasalahan hukum yang timbul dalam hubungan kerja antara Universitas X dengan Rega. Oleh karena itu saya tertarik untuk mengangkat permasalahan tersebut ke dalam suatu penulisan dalam bentuk skripsi dengan judul “TINJAUAN YURIDIS PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU ANTARA UNIVERSITAS X DENGAN REGA SEBAGAI DOSEN (STUDI KASUS)”.

1.2 Rumusan Masalah

Bertolak pada uraian latar belakang yang telah dikemukakan diatas maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut: “Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, apakah tindakan Universitas X yang mempekerjakan Rega sebagai dosen berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu dapat dibenarkan dan apa akibat hukumnya?”

1.3 Tujuan Penulisan

1. Tujuan Akademis : Untuk memenuhi salah satu syarat sebelum memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Pelita Harapan Surabaya.
2. Tujuan Praktis :
 - a) Untuk memahami ketentuan-ketentuan mengenai perjanjian kerja dan hubungan kerja.
 - b) Untuk dapat memahami dan menjelaskan perbedaan antara perjanjian waktu tertentu dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu secara yuridis beserta implikasinya.

- c) Untuk dapat digunakan sebagai upaya dalam menindaklanjuti hubungan kerja antara Rega dengan Universitas X yang sedang berlangsung.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian/skripsi adalah:

1. Penelitian ini akan berguna bagi perkembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia yaitu sebagai tambahan kajian dalam rangka memperkaya penulisan hukum, khususnya penulisan di bidang hukum ketenagakerjaan.
2. Penelitian ini juga berguna untuk memperluas wawasan bagi calon tenaga kerja dan tenaga kerja di Indonesia untuk memahami perjanjian kerja, baik itu perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu, dengan tepat.
3. Penelitian ini diharapkan akan berguna ataupun dapat dijadikan sebagai bahan informasi dan masukan bagi pemberi kerja agar tidak menyalahgunakan kekuasaan dan membuat perjanjian kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

1.5 Metodologi

- a) Tipe penelitian

Dalam penelitian saya ini, saya menggunakan penelitian yuridis normatif yaitu penelitian, yang berdasarkan atas peraturan perundang-undangan, serta literatur yang ada hubungannya dengan materi yang dibahas.

- b) Pendekatan Masalah

Penulisan skripsi saya ini menggunakan dua pendekatan yakni pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) adalah pendekatan dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani¹¹.

¹¹ Peter Mahmud Marzuki, Penelitian Hukum, Cetakan ke 7, Kencana Prenada Media Group, 2011, h. 93

Pendekatan konseptual (*conceptual approach*) adalah pendekatan yang beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum¹².

c) Bahan Hukum

Dalam penelitian saya ini menggunakan 2 bahan hukum:

1. Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang sifatnya mengikat yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, *Burgerlijk Wetboek/BW* (KUHPperdata), Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
2. Bahan hukum skunder, adalah bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer yaitu buku-buku hukum ketenagakerjaan, hasil karya tulis ilmiah, media cetak dan elektronik yang ada relevansinya dengan masalah yang diteliti.

d) Langkah Penelitian

Penulisan ini dilakukan dengan cara mengumpulkan bahan hukum melalui studi pustaka, yang diawali dengan inventarisasi semua bahan hukum yang terkait dengan pokok masalah, kemudian dilakukan klasifikasi bahan hukum yang terkait dan selanjutnya bahan hukum tersebut disusun dengan sistematis untuk mudah dalam mempelajarinya.

Dalam penarikan kesimpulan, penelitian saya ini menggunakan metode deduktif yaitu menyimpulkan pembahasan dari hal-hal yang bersifat umum yang diperoleh dari aturan hukum, yang kemudian diimplementasikan pada permasalahan atau fakta hukum yang dikemukakan sehingga diperoleh jawaban dari permasalahan yang bersifat khusus.

Dalam penulisan ini, juga digunakan interpretasi sistematis dan interpretasi otentik. Interpretasi sistematis adalah interpretasi dengan melihat kepada hubungan di antara aturan dalam suatu undang-undang yang saling bergantung¹³.

¹² *Ibid.*, h. 95.

¹³ *Ibid.*, h. 112.

Penafsiran otentik adalah penafsiran yang pasti terhadap arti kata yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan itu sendiri¹⁴.

1.6 Pertanggung jawaban Sistematika

Skripsi saya terbagi atas 4 bab dimana masing-masing bab terdiri dari sub-sub yang antara lain sebagai berikut:

Bab I, Pendahuluan. Bab ini memuat latar belakang masalah yang memberikan gambaran tentang permasalahan secara umum dan kemudian disimpulkan menjadi sebuah pokok permasalahan. Selain itu juga memuat tujuan dan manfaat penelitian ini. Selanjutnya, memberikan pertanggung jawaban ilmiah terhadap metode penelitian yang digunakan yang terdiri dari tipe penelitian, pendekatan masalah, serta pertanggungjawaban sistematika terhadap susunan bab-bab berikutnya.

Bab II, Perjanjian Kerja Menurut Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Bab ini terdiri dari dua sub bab. Bab II sub 1 membahas tentang hubungan kerja antara para pihak dalam perjanjian kerja. Pada Bab II sub 2 akan dibahas tentang perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT)

Bab III, Analisa Hukum Perjanjian Kerja Universitas X dengan Rega. Bab III sub 1 akan dibahas tentang kronologi kasus. Bab III sub 2 akan dibahas tentang analisa yuridis terhadap perjanjian kerja antara Universitas X dan Rega

Bab IV, Penutup. yang pada intinya merupakan suatu kajian yang beranjak dari masalah dan diakhiri dengan suatu kesimpulan yang merupakan jawaban atas masalah yang telah dikaji. Sub babnya terdiri dari simpulan yang merumuskan kembali secara singkat jawaban masalah sebagaimana telah diuraikan dalam bab-bab terdahulu dan saran sebagai sebuah masukan.

¹⁴ **Ibid**, h.107.