

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar belakang

Indonesia telah banya mengalami kemajuan di berbagai bidang khususnya dalam bidang dunia usaha. Salah satu indikasi kemajuan dunia usaha di Indonesia ialah semakin bertambahnya perusahaan yang berdiri, hal ini semakin intensifnya proses produksi yang di tangani oleh sumber daya manusia yang bermutu.

Salah satu faktor yang penting bagi peningkatan kegiatan pembangunan adalah perluasan kesempatan kerja melalui pembukaan lapangan kerja di berbagai bidang usaha. Denagn adanya berbagai bidang usaha yang sangat bermacam-macam tentu tiap- tiap bidang usaha akan memerlukan suatu tenaga kerja di samping peralatan-peralatan, tenaga kerja atau karyawan merupakan unsur yang paling penting di dalam suatu perusahaan di mana bila tidak ada unsur tersebut maka jelas dapat dilihat bahwa perusahaan tidak dapat berjalan dengan lancar dan sempurna.

Kesempatan kerja pada masa sekarang ini maupun pada tahun-tahun mendatang merupakan tantangan yang besar, mengingat pertambahan jumlah penduduk yang semakin pesat. Fakta tersebut menjelaskan bahwa perkembangan perekonomian sangat mempegaruhi pertumbuhan lapangan kerja. Berdasarkan pada keterbatasan kesempatan kerja tersebut, para pencari kerja atau buruh mau menerima apa saja tanpa memperhitngkan akibat-akibat dari ketiadaannya suatu kesempatan kerja Bersama dan hal-hal yang di perjanjikan dalam kesepakatan kerja yang terkadang sangat merugikan buruh.

Kesepakatan kerja waktu tertentu diadakan karena jenis dan sifat pekerjaanyang menjadi objek kesepakatan kerja tersebut memang mengharuskan demikian. Misalnya suatu objek kesepakatan kerja berupa pembangunan sebuah Gedung atau perbaikan jalan. Para pihak, yaitu pengusaha dan pekerja, dalam membuat kesepakatan kerja untuk di jadikan dasar hubungan kerja atas pekerjaan tersebut, wajar jika pembuatannya dilakukan dalam bentuk kesepakatan kerja waktu tertentu. karena memang pekerjaan

yang menjadi objek kesepakatan kerja tersebut yang menurut sifat dan jenisnya dalam waktu tertentu akan habis.

Ada sementara anggapan, bahwa suatu kesepakatan kerja waktu tertentu di adakan unyuk tujuan melindungi si majikan atau pengusaha. Namun sebaliknya bukan

NO	Alasan Memilih PT. Sae Mitra Sejati	PT. Sae Mitra Sejati	PT Sandang Asia Maju Abadi
1	Jumlah pekerja dengan perjanjian waktu tertentu	27 pekerja waktu tertentu	14 pekerja waktu tertentu
2	Jumlah pemutusan kontrak sebelum masa kontrak habis	3 pekerja waktu tertentu yang pemutusan kontraknya sebelum masa kontrak habis <sup>2</sup>	15 pekerja waktu tertentu yang pemutusan kontraknya sebelum masa kontrak habis <sup>3</sup>

melindungi pihak pekerja atau buruh, yang dalam kenyataannya berada dalam kondisi dan kedudukan yang lemah yang seharusnya memerlukan perlindungan<sup>1</sup>.

Tabel perbandingan PT Sae Mitra Sejati dan PT Sandang Asia Maju Abadi

Keberadaan kesepakatan kerja waktu tertentu di negara ini sudah diatur dalam salah satu peraturan Menteri tenaga kerja yaitu peraturan mnteritenaga kerja Nomor. 05/MEN/1968 dan telah di perbaruhi dalam peraturan meteri tenaga kerja Nomor. 02/MEN/1993, tentang kesepakatan kerja waktu tertentu. Perusahaan yang telah melaksanakan kesepakatan kerja waktu tertentu diantaranya PT Sae Mitra Sejati. karena adanya pekerja yang bekerja di PT. Sae Mitra Sejati sebagaia pekerja kontrak

<sup>1</sup> Djumaidi, *Hukum perburuhan perjanjian kerja*, (Jakarta: RajaGrafito Persada, 1993), Hlm. 50.

<sup>2</sup> Wawancara dengan bapak Shofa shani tanggal 21 mei 2022

<sup>3</sup> Muh Nassir, "Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di PT Sandang Asia Maju Abadi", *skripsi*, tidak diterbitkan, Universitas Stikubank Semarang 2011,

yang sudah bekerja selama 5 tahun, dan belum adanya pengetahuan terhadap para pekerja tetap maupun para pekerja waktu tertentu terkait peraturan pemerintah nomor 35 tahun 2021 tentang pelaksanaan kesepakatan kerja waktu tertentu yang harusnya dilaksanakan oleh setiap perusahaan, bagaimanakah implementasi perjanjian kontrak yang dilaksanakan sudah sesuai dengan peraturan pemerintah nomor 35 tahun 2021 atau sebaliknya yang banyak penyimpangan di dalam pembuatan kontrak yang dilakukan seperti pada PT Sandang Asia Maju Abadi yang banyaknya ketidaksesuaian dalam pembuatan kontrak kerja seperti yang tertera dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, melalui skripsi ini dapat diketahui apakah proses pelaksanaan kesepakatan kerja waktu tertentu telah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku atau tidak, serta apakah ada indikasi penyimpangan jika ditinjau menggunakan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Pelaksanaan Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu.

Sehubungan dengan ini, perlu diajukan penelitian tentang masalah hubungan perburuhan, terkait penerapan kesepakatan kerja waktu tertentu yang sering kali masih terjadi perselisihan paham, perselisihan kehendak dan perselisihan pendapat antara pihak buruh atau pihak karyawan dengan pihak pengusaha atau pihak PT. Sae Mitra Sejati seperti adanya pemutusan kontrak sebelum habisnya masa kontrak yang sudah disepakati tanpa alasan yang jelas atau apakah masih ada para pekerja kontrak yang masih menjadi pekerja kontrak setelah mereka telah bekerja selama 5 (lima) tahun dan tidak ada pembuatan perpanjangan kontrak atau dijadikannya sebagai pekerja kontrak. Oleh karena itu, penulis mengambil judul: Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Pelaksanaan Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu (Studi Kasus: PT. Sae Mitra Sejati Condet Balekambang Jakarta Timur)

## **B. Identifikasi masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, hanya ada beberapa permasalahan yang akan diteliti dalam skripsi ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan kesepakatan kerja waktu tertentu pada PT. Sae Mitra Sejati?
2. Bagaimanakah kesepakatan kerja waktu tertentu pada PT.Sae Mitra Sejati menurut Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 ?

### **C. Tujuan penulisan**

Adapun tujuan penulisan yang hendak di capai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pelaksanaa kesepakatan kerja waktu trtentu pada PT. Sae Mitra Sejati
2. Untuk mengetahui elaksanaa kesepakatan kerja waktu trtentu pada PT. Sae Mitra Sejati menurut Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

### **D. Kegunaan penulisan**

1. Kegunanaan teoritis

Diharapkan pada penulisan ini dapat memberikan keilmuan yang baru di bidang kesepakatan kerja waktu, sehingga dapat membandingkan antara teori dengan kondisi yang berbeda di lapangan. Serta dapat menambah wawasan terutama dalam tinjauan hukum Islam terhadap kesepakatan kerja waktu.

2. Kegunanaan praktis

Diharapkan pada penelitian ini dapat menambah wawasan pengetahuan para pekerja atau buruh agar dapat bekerja dengan kinerja yang baik dan sesuai dengan yang di harapkan dan tidak merugikan pihak yang terkait.

### **E. Telaah pustaka**

Penelitian terdahulu merupakan salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang akan dilakukan. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa skripsi yang terkait dengan penelitian yang akan diajukan oleh peneliti.

Di antaranya informasi yang tertuang dalam skripsi adalah sebagai berikut.

Skripsi harjianto, “kontrak kerja dengan syarat memberikan jaminan dalam perspektif hukum Islam (studi di grisee kopi dan the seturan yogyakarta)” hasil penelitian menunjukkan adanya kontrak kerja bersyarat dengan cara memberikan jaminan berupa jaminan berupa ijazah dengan tujuan menghindari pengingkaran atas perjanjian yang di lakukan oleh karyawannya. Kontrak kerja dengan jaminan ini di nilai memberatkan karyawan namun pihak pengelola bertujuan untuk menghindari pemogokan kerja atau wanprestasi yang dilakukan oleh karyawan. Meskipun awalnya kontrak di tetapkan secara sepihak oleh pihak pengelola, dari segi akad kedua belah pihak saling rela dengan nisi kontrak tersebut.<sup>4</sup> Yang membedakan dalam skripsi ini penulis skripsi memakai persyarata untuk menjalin sebuah kontrak kerja yang sejatinya tidak ada aturan yang memperbolehkan perusahaan untuk menahan surat-surat berharga milik karyawan termasuk ijazah dengan landasan hukum Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Dengan alasan menghindari pengingkaran atas perjanjian yang sudah di sepakati oleh kedua belah pihak.

Skripsi Taufik Hidayat, “Tinjauan Hukum Islam terhadap Asas Kebebasan Berkontrak dalam Kaitanya dengan Perjanjian Baku Menurut KUH Perdata”<sup>11</sup>. Dalam skripsi tersebut menjelaskan bahwa perjanjian baku ternyata bertentangan dengan asas kebebasan berkontrak, sehingga asas kebebasan berkontrak dalam kaitanya dengan perjanjian baku berpotensi menimbulkan ketidakadilan jika dalam perjanjian baku tersebut tidak ada keseimbangan posisi tawar para pihak dan tidak memenuhi ketentuan-ketentuan KUH Perdata. Akan tetapi jika terjadi keseimbangan posisi tawar antara para pihak yang didasari dengan itikad baik, tidak bertentangan dengan moral dan kepentingan umum, maka asas kebebasan berkontrak dalam kaitanya dengan perjanjian baku tersebut akan mendatangkan manfaat yang berupa efisiensi dalam biaya, tenaga, dan waktu.<sup>5</sup> Berbeda

---

<sup>4</sup> Harjianto, “Kontrak Kerja dengan Syarat Memberikan Jaminan dalam Perspektif Hukum Islam (Studi Di Grisee Kopi Dan Teh Seturan Yogyakarta)”, *skripsi*, tidak diterbitkan, Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2009.

<sup>5</sup> Skripsi Taufik Hidayat, “Tinjauan Hukum Islam terhadap Asas Kebebasan Berkontrak dalam Kaitanya dengan Perjanjian Baku Menurut KUH Perdata”, *skripsi*, tidak diterbitkan, Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2002.

dengan PT. Sae Mitra Sejati yang menjadikan suatu perjanjian untuk kebebasan dan kenyamanan serta keadilan para pekerja dengan dasaran pasal 1313 KUHPerdara. sedangkan pihak perusahaan yang di jelaskan pada skripsi tersebut menjukan potensi yang akan menimbulkan ketidakadilan ketidakadilan jika dalam perjanjian baku tersebut tidak ada keseimbangan posisi tawar para pihak dan tidak memenuhi ketentuan-ketentuan KUH Perdata.

Skripsi yang ditulis oleh, Hardika Sholeh Hafid, yang berjudul “Tinjauan Yuridis Terhadap Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Bintang Asahi Tekstil Industri”. Penelitian ini membahas mengenai pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu yang dilaksanakan di PT. Asahi Tekstil Industri. Perusahaan dalam membuat peraturan-peraturan dalam perusahaan dianggap oleh pekerja sebagai sebuah peraturan yang tidak memihak kepada hak pekerja. Sehingga pekerja tidak melakukan kewajibannya dalam bekerja secara maksimal. Kemudian banyak pekerja yang sudah bekerja lebih dari 3 tahun, namun masih berstatus kontrak. Persoalan tersebut disebabkan karena pada dasarnya perjanjian kerja tersebut dibuat secara sepihak dalam artian isi dari perjanjian tersebut telah dibuat secara baku oleh PT. Bintang Asahi Tekstil Industri sehingga tenaga kerja tidak mempunyai kesempatan untuk menentukan isi perjanjian tersebut. Pengumpulan data dilakukan dengan dokumentasi, wawancara kepada partisipan dan observasi di PT. Bintang Asahi Tekstil Industri. Hasil penelitian menunjukkan, bahwa PT. Bintang Asahi Tekstil Industri telah melanggar Undang-Undang Ketenagakerjaan dikarenakan masih banyak pekerja yang bekerja lebih dari 3 tahun namun masih berstatus kontrak. Pada kasus ini adanya kesepakatan sepihak dari pihak PT. Bintang Asahi Tekstil Industri yang di buat secara baku oleh PT. Bintang Asahi Tekstil Industri sehingga tenaga kerja tenaga kerja tidak mempunyai kesempatan untuk menentukan isi perjanjian tersebut, berbeda dengan skripsi ini yang menjalin suatu perjanjian atas keterbukaan antara pihak dan perusahaan PT. Sae Mitra Sejati yang membuat kedua belah pihak saling mengerti akan hak dan kewajiban yang harus mereka dapatkan serta lakukan dengan berdasarkan undang-undang yang berlaku saat ini.

Dari beberapa literatur diatas yang menjadikan undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, perlu diajukan penelitian tentang masalah hubungan perburuhan, terkait penerapan kesepakatan kerja waktu tertentu yang sering kali masih terjadi perselisihan paham, perselisihan kehendak dan perselisihan pendapat antara pihak buruh atau pihak karyawan dengan pihak pengusaha atau pihak perusahaan.