

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### A. Latar belakang

Indonesia merupakan salah satu negara yang berdasar pada hukum yang memiliki segala keteraturan yang menaungi terhadap warga negaranya. Maka dari itu Indonesia memiliki banyak regulasi-regulasi yang masing-masing telah dibuat dan diterapkan pada setiap warga negara republik Indonesia. Perjanjian ialah suatu tindakan di mana satu subjek berjanji kepada subjek lain atau di mana dua subjek saling mengikatkan diri dengan maksud tertentu. Timbullah suatu relasi antara kedua subjek tersebut dinamakan perikatan, sedangkan pengertian perikatan adalah suatu relasi hukum antara ke dua subjek atau dua pihak.

Perjanjian dalam hukum perjanjian tak lain ialah persamaan dari kata *ovreenkomst*. Istilah perjanjian atau istilah kontrak akan dipakai secara bergantian dengan definisi serupa sama juga yang sering dilakukan dalam praktik hukum sehari-hari. Perjanjian adalah suatu kesepakatan diantara dua atau lebih, pihak yang melahirkan, memodifikasi atau menghapuskan relasi hukum ataupun perjanjian biasanya di bahasakan dengan suatu tindakan satu subjek atau lebih mengikatkan raganya terhadap subjek lain ataupun lebih.<sup>1</sup>

---

Munir Fuady, Jakarta, April 2014. *Tentang Pengertian perjanjian*. Hal 179  
H. Dedi Ismatullah, Bandung November 2013 *Pengertian hukum perjanjian "kebebasan berkontrak"*

Perjanjian kerja pada Pasal 1601.a KUH Perdata di jelaskan perjanjian kerja ialah suatu perjanjian dimana pihak pertama buruh, mengikatkan raganya dengan maksud di bawah instruksi subjek yang lain, si pemberi kerja atau majikan untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan tujuan menerima bayaran, selanjutnya menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dalam Pasal 1 angka 4 pengertian perjanjian kerja yakni perjanjian kerja ialah perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan dan/atau tertulis, baik untuk waktu tertentu atau waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.<sup>2</sup>

Kemitraan menurut Undang-Undang Nomor: 9 Tahun 1995 Tentang Usaha Kecil Pasal 8 Ayat 1 adalah kerjasama usaha antara usaha kecil dengan usaha menengah atau dengan usaha besar disertai pembinaan dan pengembangan usaha oleh usaha menengah atau usaha besar dengan memperhatikan prinsip saling memerlukan, saling memperkuat, dan saling menguntungkan.<sup>3</sup>

Sedangkan kemitraan secara konsep ialah relasi sinergis antara usaha kecil dengan usaha menengah atau dengan usaha besar diberengki dengan pembinaan dan pengembangan berjangka panjang oleh usaha menengah atau besar dengan berpijak pada prinsip saling memerlukan, memperkuat dan menguntungkan. Saling memerlukan bermakna bahwa pengusaha memerlukan pasokan bahan baku dan pemasaran wadah produksi peternakan membutuhkan adanya bimbingan dan penampungan hasil.

---

<sup>2</sup>Broto Suwiryono, 2016, *Pengertian perjanjian dan pengertian perjanjian kerja*, Surabaya Hal. 55/69

<sup>3</sup>Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1995 Pasal 8 ayat 1 *Tentang usaha kecil*

Hubungan industrial adalah relasi antara pekerja dan pemberi kerja atau pengusaha yang termuat dalam suatu perjanjian kerja, yaitu berisi ketentuan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu, di mana pekerja berhak untuk menerima upah, sedangkan pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja. Relasi antara pekerja dan pemberi kerja atau pengusaha tersebut berpijak pada prinsip-prinsip yang termuat pada Pancasila. Pancasila sebagai dasar dan falsafah Negara merupakan sumber bagi pelaksanaan relasi industrial antara pekerja dengan pemberi kerja atau pengusaha di Indonesia.

Relasi industrial antara pekerja dengan pemberi kerja atau pengusaha dapat berjalan baik dan harmonis, namun tidak sedikit dalam hubungan tersebut terjadi konflik, sehingga menimbulkan perselisihan. Perselisihan relasi industrial ialah distingsi persepsi yang berakibat pada pertikaian antara pemberi kerja atau pengusaha atau kombinasi pemberi kerja dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh, disebabkan terdapat pertikaian menyangkut hak, gesekan kepentingan, konflik pemutusan hubungan kerja (PHK) dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam perusahaan atau disebut perselisihan hubungan industrial.

Penyelesaian hubungan industrial harus dilakukan dengan mengakomodasi kepentingan para pihak yang terikat dalam hubungan kerja, yaitu pekerja dan pengusaha. Metode mendamaikan konflik relasi industrial dilakukan melalui tahapan non litigasi terlebih dahulu, yaitu penyelesaian secara bipartite, mediasi, konsiliasi dan bahkan dimungkinkan melalui arbitrase. Apabila upaya non litigasi tidak berhasil menyelesaikan perselisihan antara pekerja dan pemberi kerja atau pengusaha, maka

di selesaikan melalui perjanjian hubungan industrial. Dalam mendamaikan konflik relasi industrial, hakim PHI harus memperhatikan kepentingan para pihak.

Ditandatanganinya sebuah perjanjian kerja akan menimbulkan hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha. Hubungan hukum tersebut melahirkan hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja atau pengusaha. Dengan demikian hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja atau pengusaha tersebut lahir dari hubungan hukum yang berasal dari perjanjian kerja. Masing-masing pihak pekerja dan pengusaha, mempunyai hak dan kewajiban. Kewajiban pekerja merupakan hak pengusaha, sebaliknya kewajiban pengusaha berubah menjadi hak subjek yang diberi pekerjaan dalam hal ini pekerja. Hak dan kewajiban pengusaha merupakan suatu prestasi yang kemudian bersifat timbal balik.

Adanya konsensus kerja antara pihak-pihak tertentu, tentu adanya ikatan sebuah kesepakatan di antara kedua belah pihak. Suatu konsensus tentunya memiliki hubungan kerja atau hubungan industrial atau hubungan kerja kemitraan, seperti halnya dengan sebuah kasus perdata yakni perjanjian kerja kemitraan antara buruh kerja dengan pihak perusahaan yang selanjutnya telah masuk rana hukum perdata yang kemudian disebut dengan pihak pertama dan pihak kedua yang berselisih terkait dengan perjanjian kerja kemitraan atau industrial.

Permasalahan yang terkait dengan perjanjian kerja kemitraan yaitu buruh yang tidak lain bekerja di PT. Sinar Mita Sepadan Finance Ternate dengan pihak perusahaan yang selanjutnya disebut sebagai pihak penggugat dengan pihak tergugat. Pihak penggugat sebagai buruh dan pihak tergugat yaitu perusahaan SMS Finance Ternate. Adanya perselisihan relasi kerja antara penggugat dengan tergugat

karena pemutusan hubungan kerja dari pihak perusahaan selaku tergugat dengan buruh selaku penggugat.

Masalah timbulnya perselisihan karena pihak tergugat tidak mengikuti prosedur perjanjian kerja kemitraan dengan baik sesuai dengan ketentuan Undang-undang yang mengatur tentang ketenagakerjaan tersebut. Pasalnya perjanjian kerja kemitraan dibuat sampai dengan 3 (tiga) kali tidak menggunakan Undang-undang ketenagakerjaan dan dianggap tidak tunduk kepada hukum yang berlaku terkait Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan agar supaya tergugat terhindar dari tuntutan dari hak normative ketika terjadi pemutusan hubungan kerja.

Penggugat bekerja di perusahaan tergugat sebagai kasir dan menerima upah dari tergugat serta bekerja di bawah perintah tergugat dan menggunakan alat-alat milik tergugat sebagai buruh/karyawan yang di pekerjakan oleh tergugat di perusahaannya tersebut, maka dari itu sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa hubungan kerja dengan berdasar pada konsensus kerja yang memiliki elemen pekerjaan, Upah dan Perintah, maka hubungan kerja dimaksud haruslah tunduk kepada Undang-Undang Nomor: 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Menjadi pekerja sebagai kasir merupakan salah satu peran penting yang bersentuhan langsung dengan inti perusahaan yang merupakan elemen penting sehingga tidak dapat di anulir peran/keberadaannya sebab itulah sehingga merupakan pekerjaan tetap. Sebab dilihat pada Pasal 59 Ayat (1) huruf (a), (b), (c), dan (d), dan Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang

Ketenagakerjaan “perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak bisa diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap” jo Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.100/MEN/VI/2014 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Kemudian status hubungan kerja penggugat dengan tergugat yakni adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Ketika kontrak kerja atau perjanjian kerja itu tidak sah di mata hukum maka dengan sendirinya menurut hukum berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) vide Pasal 59 Ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Pihak tergugat tidak pernah melakukan pencatatan kepada Dinas Tenaga Kerja (DISMAKER) Kota Ternate, maka menurut hukum sesuai Pasal 13 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.100/MEN/VI/2014 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang mewajibkan pencatatan dilakukan selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan perjanjian kerja, namun tergugat telah melalaikan kewajibannya untuk melakukan pencatatan tersebut, jika dikaitkan dengan Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tentang syarat sahnya perjanjian kerja yaitu perjanjian kerja tersebut tidak diperkenankan bersebrangan dengan undang-undang yang berarti PKWT yang tidak dicatatkan tersebut menjadi tidak sah, maka sesuai ketentuan Pasal 52 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Selama penggugat bekerja di perusahaan tergugat, tergugat tidak pernah mendaftarkan penggugat pada program BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS kesehatan

sehingga pada saat nanti pemutusan hubungan kerja penggugat tidak dapat menuntut hak-hak penggugat sebagai buruh/karyawan. Perjanjian kontrak yang dilakukan oleh tergugat pada penggugat jelas tidak berdasarkan atas perjanjian yang sebagaimana mestinya yaitu tidak terdaftar secara hukum dan tidak mengacu pada Undang-undang terkait yakni Undang-Undang Nomor: 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>4</sup>

Berdasarkan alasan kenyataan yang objektif di atas peneliti mengangkat judul penelitian dengan judul “Tinjauan yuridis terhadap perjanjian kerja kemitraan ditinjau dari perspektif UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang dijelaskan di atas maka penulis merumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana perjanjian kerja tentang hak-hak buruh ditinjau dari perspektif Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
2. Faktor apa yang menyebabkan hak-hak buruh tidak dipenuhi oleh pihak perusahaan PT SMS Finance Ternate?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Suatu penelitian ada tujuan tujuan yang ingin di capai oleh peneliti. Tujuan dari permasalahan yang telah di rumuskan sebelumnya, adapun tujuan penelitian ini ialah:

1. Untuk mengetahui perjanjian kerja tentang hak-hak buruh ditinjau dari perspektif Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

<sup>4</sup>Bukti perjanjian kemitraan Nomor: 20/PRD/MSU/X/2017

2. Untuk mengetahui Faktor yang menyebabkan hak-hak buruh tidak dipenuhi oleh pihak Perusahaan PT SMS Finance Ternate.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Berpijak pada ulasan tersebut, benefit yang dapat diperoleh ialah:

1. Dari segi praktis, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sarana edukasi bagi masyarakat terutama yang awam dengan masalah yang berkaitan dengan Tinjauan terhadap perjanjian kerja kemitraan ditinjau dari perspektif UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dari segi teoritis, bagi akademis benefit yang dapat diperoleh salah satunya ialah pengembangan ilmu hukum spesifik bagi perkembangan hukum berkaitan dengan Tinjauan terhadap perjanjian kerja kemitraan ditinjau dari perspektif UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

