

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Pertumbuhan ekonomi merupakan hal yang sangat penting bagi suatu negara. Segala hal yang berhubungan dengan kegiatan perekonomian di suatu negara sangat dipengaruhi oleh pertumbuhan ekonomi yang stabil. Salah satu negara yang memiliki pertumbuhan ekonomi yang stabil saat ini adalah Indonesia. Pada tahun 2021, Badan Pusat Statistik melaporkan pertumbuhan ekonomi Indonesia pada triwulan II-2021 tumbuh sebesar 7,07 persen (y-o-y)<sup>1</sup> sehingga dapat dikategorikan stabil. Stabilitasnya pertumbuhan ekonomi di Indonesia dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah perkembangan industri yang semakin pesat. Meningkatnya kegiatan industri menyebabkan jumlah lapangan pekerjaan dan tenaga kerja mengalami peningkatan. Hal ini tentunya sangat baik untuk menurunkan angka pengangguran dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia.

Berbicara tentang tenaga kerja pasti tidak lepas dari UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai dasar hukum. Segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja baik itu sebelum, saat, dan sesudah masa kerja diatur oleh UU

---

<sup>1</sup> Direktorat Analisis dan Pengembangan Statistik, 2021, "APBN dan Kebijakan Negara di Dalam Anggaran Penanganan Pandemi", *Laporan Perekonomian Indonesia*, No. Publikasi: 07300.2114, Badan Pusat Statistik, hlm. 11.

Ketenagakerjaan. Undang-Undang tersebut kemudian mengalami perubahan setelah UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja diundangkan menggantikan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pemerintah berharap dengan diundangkannya UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dapat meningkatkan lapangan pekerjaan, mendorong investasi, dan sebagainya. Hal ini tentunya sangat baik bagi kegiatan perekonomian di Indonesia, namun perubahan Undang-Undang yang terjadi cenderung menimbulkan masalah baru. UU Cipta Kerja banyak mengubah aspek perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang sebelumnya diatur dalam UU Ketenagakerjaan, seperti perubahan jangka waktu untuk PKWT, perpanjangan dan pembaharuan PKWT, penambahan jenis pekerjaan yang dapat disepakati dengan PKWT, dan uang kompensasi untuk PKWT. Perubahan-perubahan yang terjadi sangat berpotensi menimbulkan masalah di kemudian hari, sehingga menarik perhatian peneliti untuk untuk membahas hal ini.

Keberadaan UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja sendiri saat ini juga terbilang prematur karena sering mengalami perubahan dan semakin parah saat Mahkamah Konstitusi menyatakan UU Cipta Kerja inkonstitusional pada tahun 2021 sehingga harus direvisi dalam rentang 2 tahun. Apabila UU Cipta Kerja di revisi, tidak menutup kemungkinan pengaturan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu juga akan kembali mengalami perubahan. Hal ini tentunya akan membuat status perjanjian kerja waktu tertentu pasca diundangkannya UU Cipta Kerja semakin tidak jelas.

Kebanyakan perusahaan di Indonesia menjadikan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai dasar hukum dalam membuat perjanjian kerja. Namun saat UU Cipta Kerja diundangkan, perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat sebelumnya menjadi dipertanyakan pelaksanaannya karena terjadi perubahan dalam Undang-Undang yang mengaturnya. Hal ini tentu sangat problematis bagi status perjanjian kerja waktu tertentu para pekerja di seluruh Indonesia tidak terkecuali pekerja di perusahaan yang hendak diteliti oleh peneliti.

Dalam penulisan hukum ini, peneliti melakukan penelitian di sebuah perusahaan jasa kontraktor di Kabupaten Kubu Raya untuk melihat bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu pasca diundangkannya UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja secara nyata. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran bagaimana pengaruh perubahan Undang-Undang terhadap perjanjian kerja waktu tertentu di sebuah perusahaan.

## **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah pada penulisan hukum ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana perbandingan ketentuan perjanjian kerja waktu tertentu dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja?
2. Bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu pada perusahaan jasa kontraktor di Kabupaten Kubu Raya pasca diundangkannya UU Cipta Kerja?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian dari penulisan hukum ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui perbedaan UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja dalam mengatur perjanjian kerja waktu tertentu.
2. Untuk mengetahui pengaruh dari perubahan UU Ketenagakerjaan menjadi UU Cipta Kerja terkait perjanjian kerja waktu tertentu pada perusahaan jasa kontraktor di Kabupaten Kubu Raya.

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian dari penulisan hukum ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu hukum terutama pada bidang ketenagakerjaan sehingga peneliti maupun pembaca dapat memahami pengaturan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu setelah mengalami perubahan Undang-Undang.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai pengaruh perubahan Undang-Undang terhadap status perjanjian kerja waktu tertentu bagi para pihak seperti tenaga kerja, perusahaan, pemerintah, dan masyarakat awam.

## E. Keaslian Penelitian

Peneliti telah melakukan penelusuran dan tidak menemukan penelitian yang sama dengan penelitian yang hendak diteliti oleh peneliti, sehingga peneliti dapat mempertanggungjawabkan penelitian ini sepenuhnya. Namun, terdapat beberapa penelitian yang peneliti rasa mirip dengan penelitian yang hendak diteliti oleh peneliti. Berikut perbandingan beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya:

1. Penulisan hukum oleh Endraning Wahyu Asih, mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Tahun 2012.

- a. Judul

Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Tenaga Kebidanan Honorer di Rumah Sakit Ibu dan Anak Permata Bunda Yogyakarta.

- b. Rumusan Masalah

Mengapa di Rumah Sakit Ibu dan Anak Permata Bunda Yogyakarta masih terdapat bidan honorer yang melebihi batas waktu yang ditentukan oleh Undang-Undang?<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Endraning Wahyu Asih, 2012, *Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Tenaga Kebidanan Honorer di Rumah Sakit Ibu dan Anak Permata Bunda Yogyakarta*, Skripsi, Program Sarjana Universitas Atma Jaya Yogyakarta, hlm. 3.

c. Hasil Penelitian

Penyebab masih adanya bidan honorer yang bekerja melebihi batas waktu yang ditentukan UU Ketenagakerjaan disebabkan oleh ketidaktahuan dan keterbatasan pengetahuan mengenai ketentuan perjanjian kerja, waktu kerja dan pengupahan yang diatur dalam Undang-Undang<sup>3</sup>.

d. Perbedaan

Pada penelitian tersebut lebih berfokus pada permasalahan waktu kerja tenaga kebidanan honorer di Rumah Sakit Ibu dan Anak Permata Bunda Yogyakarta, sedangkan peneliti lebih berfokus pada masalah yang disebabkan oleh perubahan Undang-Undang terkait perjanjian kerja waktu tertentu di sebuah perusahaan.

2. Penelitian hukum oleh Yohana Elisia, mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Tahun 2020.

a. Judul

Pelaksanaan Perjanjian Kerja pada PT. BRI Danareksa Sekuritas di Bandung.

---

<sup>3</sup> *Ibid.*, hlm. 45

b. Rumusan Masalah

Bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja pada PT BRI Danareksa Sekuritas di Bandung?<sup>4</sup>

c. Hasil Penelitian

Pelaksanaan perjanjian kerja waktu tidak tertentu di PT BRI Danareksa Bandung, sesuai dengan peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sedangkan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di PT BRI Danareksa Sekuritas Bandung tidak sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksana Perjanjian Kerja Waktu Tertentu<sup>5</sup>.

d. Perbedaan

Pada penelitian tersebut membahas dua jenis pelaksanaan perjanjian kerja yang diterapkan pada PT. BRI Danareksa Sekuritas Bandung, sedangkan peneliti lebih berfokus pada pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu pada perusahaan jasa kontraktor di Kabupaten Kubu Raya.

---

<sup>4</sup> Yohana Elisia, 2020, *Pelaksanaan Perjanjian Kerja Pada PT BRI Danareksa Sekuritas di Bandung*, Skripsi, Program Sarjana Universitas Atma Jaya Yogyakarta, hlm. 6.

<sup>5</sup> *Ibid.*, hlm. 30.

3. Penelitian hukum oleh Dewa Gede Giri Santosa, mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Lampung, Tahun 2021.

a. Judul

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Undang-Undang Cipta Kerja: Implementasi dan Permasalahannya.

b. Rumusan Masalah

1) Apa sajakah perubahan aturan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu di Indonesia setelah diundangkannya Undang-Undang Cipta Kerja?

2) Apa sajakah permasalahan yang dihadapi terkait implementasi perjanjian kerja waktu tertentu setelah diundangkannya Undang-Undang Cipta Kerja?<sup>6</sup>

c. Hasil Penelitian

Dalam UU Cipta Kerja terdapat beberapa perubahan terkait dengan ketentuan-ketentuan tentang perjanjian kerja waktu tertentu yang sebelumnya diatur dalam UU Ketenagakerjaan dan masih terdapat beberapa permasalahan yang patut untuk menjadi perhatian, diantaranya:

---

<sup>6</sup> Dewa Gede Giri Santosa, 2021, "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Undang-Undang Cipta Kerja: Implementasi dan Permasalahannya", *DiH: Jurnal Ilmu Hukum*, Volume 17 Nomor 2 Agustus 2021, Universitas Lampung, hlm. 180.



tidak terdapat batasan mengenai jangka waktu maksimal untuk jenis perjanjian kerja waktu tertentu yang berdasarkan pada selesainya suatu pekerjaan tertentu, tidak ada akibat hukum apabila perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tidak tertulis, dan tidak adanya pengaturan tentang pemberitahuan dari pengusaha terkait perpanjangan dan pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu<sup>7</sup>.

d. Perbedaan

Pada penelitian tersebut membahas tentang perubahan pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu pasca diundangkannya UU Cipta Kerja yang ditinjau secara yuridis, sedangkan peneliti melakukan penelitian secara empiris pada perusahaan jasa kontraktor di Kabupaten Kubu Raya untuk dapat melihat secara nyata implementasi dari perubahan Undang-Undang tersebut.

## **F. Batasan Konsep**

Terdapat beberapa batasan konsep dari penelitian ini. Beberapa batasan konsep tersebut adalah sebagai berikut:

---

<sup>7</sup> *Ibid.*, hlm. 189.

1. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
2. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.
3. Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain, serta usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
4. Jasa kontraktor adalah bidang usaha yang bekerja sesuai dengan kesepakatan kontrak dalam proses perencanaan, pengerjaan dan penyediaan produk barang dan jasa<sup>8</sup>.

---

<sup>8</sup> PT Anggaza Widya Ridha Mulia, Jasa Kontraktor, Mengetahui Jenis dan Produk yang Ditawarkan, hlm. 1, <https://www.awrm.co.id/jasa-kontraktor-mengetahui-jenis-dan-produk/>, diakses 17 Mei 2022.

5. Kabupaten Kubu Raya merupakan kabupaten termuda di Provinsi Kalimantan Barat, yang merupakan pemekaran dari Kabupaten Mempawah (sebelumnya Kabupaten Pontianak) pada 17 Juli 2007<sup>9</sup>.
6. UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja merupakan omnibus law yang mengatur perubahan peraturan beragam sektor dengan tujuan memperbaiki iklim investasi dan mewujudkan kepastian hukum<sup>10</sup>.

## **G. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian empiris dengan pendekatan sosiologi hukum. Pendekatan sosiologi hukum merupakan pendekatan yang menganalisis tentang bagaimana reaksi dan interaksi yang terjadi ketika sistem norma itu bekerja di dalam masyarakat<sup>11</sup>. Selain itu, penelitian ini juga mengkaji secara normatif dasar hukum yang digunakan, mengingat penelitian empiris memerlukan kajian normatif untuk menyempurnakan hasil penelitian.

### **2. Sumber Data**

---

<sup>9</sup> Badan Pusat Statistik Kabupaten Kubu Raya, Kubu Raya Dalam Angka, hlm. 1, <https://kuburayakab.bps.go.id>, diakses pada 17 Mei 2022.

<sup>10</sup> Kementerian Investasi/BKPM, UU Cipta Kerja Berikan Jalan Mudah untuk Berinvestasi di Indonesia, hlm. 1, <https://www.bkpm.go.id/id/publikasi/detail/berita/uu-cipta-kerja-berikan-jalan-mudah-untuk-berinvestasi-di-indonesia>, diakses 18 Mei 2022.

<sup>11</sup> Muhaimin, 2020, *Metode Penelitian Hukum*, Mataram University Press, Mataram, hlm. 87.

a. Data Primer

Data primer dari penelitian ini adalah hasil wawancara dengan narasumber dan jawaban yang diberikan oleh responden.

b. Data Sekunder

1) Bahan Hukum Primer

a) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

b) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

c) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

d) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100 tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

e) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

f) Kontrak Kerja Perusahaan

2) Bahan Hukum Sekunder

- a) Pendapat hukum dari buku, jurnal, dan hasil penelitian
- b) Pendapat narasumber

### 3. Cara Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data primer penulis akan melakukan wawancara dengan narasumber dan menyebarkan kuesioner kepada responden. Untuk memperoleh data sekunder dilakukan melalui studi kepustakaan yaitu dengan mempelajari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

### 4. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di sebuah perusahaan jasa kontraktor di Kabupaten Kubu Raya Provinsi Kalimantan Barat.

### 5. Populasi

Populasi dari penelitian ini adalah para pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu di perusahaan tersebut. Jumlah populasi yang terdapat pada perusahaan berjumlah 127 orang.

### 6. Sampel

Penentuan sampel dilakukan dengan metode *random sampling* karena jumlah populasi yang cukup banyak, yaitu 127 orang. Metode *random sampling* berarti menentukan sampel secara acak, sehingga setiap sampel dalam suatu populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota

sampel<sup>12</sup>. Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini berjumlah 40 sampel atau 31,5% dari total populasi.

#### 7. Responden

Responden dari penelitian ini adalah para pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang bekerja sebagai supir dan operator pada perusahaan tersebut.

#### 8. Narasumber

Narasumber dari penelitian ini adalah manajer HRD perusahaan yang bertanggung jawab untuk mengatur dan mengurus segala hal yang berkaitan dengan pekerja pada perusahaan tersebut.

#### 9. Analisis Data

Data primer yang berupa data dari narasumber dan responden dideskripsikan menggunakan kalimat yang menjelaskan tentang data tersebut. Data sekunder yang berupa bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder dideskripsikan dengan menggunakan kalimat yang menjelaskan tentang data tersebut. Data primer maupun data sekunder dianalisis dengan memberikan interpretasi atau memberikan makna dengan argumentasi hukum. Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif, sehingga hal yang perlu dipertimbangkan dalam melakukan analisis data adalah adanya kecenderungan,

---

<sup>12</sup> *Ibid.*, hlm. 93.

kesesuaian, disharmoni, atau inkonsistensi. Berdasarkan analisis data tersebut kemudian dilakukan penarikan kesimpulan dengan metode penalaran induktif atau deduktif.

