

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

Berbicara tentang Hubungan Industrial yang sekilas tampak sederhana tetapi dalam praktiknya sering kali menimbulkan masalah baik antara buruh dengan pengusaha maupun buruh dengan pengusaha serta pemerintah. Seringkali pengusaha, untuk kepentingan perusahaan melakukan pelanggaran-pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan antara lain pengusaha, mengalihkan PKWTT menjadi PKWT. Sedangkan secara tegas pasal 58 menyebutkan PKWTT tidak boleh dialihkan menjadi PKWT dengan cara apapun.

Setelah terbitnya aturan tentang Undang-Undang No. 11 Tahun 2020, negara dengan alasan membuka selebar-lebarnya lapangan kerja dan menarik penanam modal asing untuk berinvestasi di Indonesia kemudian diterbitkan Undang-Undang Cipta Kerja tersebut sehingga PKWTT yang semula tidak dibolehkan menjadi PKWT, menjadi dibolehkan dengan syarat syarat sebagaimana yang diatur dalam undang-undang cipta kerja. Sejak tahun 2004 melalui UU No. 2 Tahun 2004 segala perselisihan buruh dengan pengusaha diselesaikan melalui pengadilan Hubungan Industrial, apabila penyelesaiannya tidak bisa melalui perundingan Bipatride antara pengusaha dan buruh serta perundingan Tripatride antara pengusaha dan buruh beserta pemerintah.

Adapun jenis-jenis perselisihan terdiri atas (Undang-Undang No. 2 Tahun 2004):

1. Perselisihan yang terjadi disebabkan salah satu pihak tidak melakukan kewajibannya dalam hal terjadi pelanggaran hak-hak yang diatur dalam hukum ketenagakerjaan, dalam hal ini disebut juga perselisihan hak.

2. Perselisihan yang terjadi disebabkan perbedaan pendapat tentang perubahan yang sebelumnya telah disepakati, dalam hal ini disebut juga perselisihan kepentingan.
3. Perselisihan yang terjadi disebabkan adanya perbedaan pendapat tentang putusnya hubungan kerja dalam hal ini disebut juga perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK).
4. Perselisihan yang terjadi disebabkan tidak adanya kesamaan pendapat tentang keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban antar serikat pekerja, dengan serikat pekerja lainnya dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk membahas secara singkat, dan sederhana dengan judul **“TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PERJANJIAN KERJA UNTUK WAKTU TERTENTU DAN WAKTU TIDAK TERTENTU DARI PERSPEKTIF UU NO. 13 TAHUN 2003 & UU CIPTA KERJA”**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Dalam rumusan masalah, penulis akan menjelaskan mengenai alasan masalah yang dikemukakan dalam penelitian dipandang menarik, penting dan perlu diteliti. Adapun yang menjadi permasalahan yang akan dibahas dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

- a. Apa akibat hukum yang timbul bila PKWTT dialihkan menjadi PKWT pada saat hubungan kerja putus karena kematian menurut UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 ?
- b. Apa syarat-syarat PKWTT dapat diahlikan menjadi PKWT menurut UU Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 ?
- c. Bagaimana penerapan hukum PKWTT yang diahlikan menjadi PKWT oleh pengusaha dalam Studi Kasus Putusan No.181/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.MDN?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui apa akibat hukum yang timbul bila PKWTT diahlihkan menjadi PKWT menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.
- b. Untuk mengetahui syarat syarat apa yang harus dipenuhi bila pengusaha hendak mengahlikan PKWTT menjadi PKWT menurut menurut Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

- c. Untuk mengetahui bagaimana penerapan hukum PKWTT yang dialihkan ke PKWT dalam Studi Kasus Putusan No.181/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.MDN.