

**IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003  
TENTANG KETENAGAKERJAAN PADA PEKERJA  
KONTRAK WAKTU TERTENTU (PKWT) DI  
PT. INTI CAKRAWALA CITRA  
SURABAYA**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Memperoleh  
Gelar Sarjana Pada FISIP UPN “Veteran “ Jawa Timur**



Oleh :

**DANAN ARIBOWO**

**0641010005**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN”  
JAWA TIMUR**

**2011**

**IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003  
TENTANG KETENAGAKERJAAN PADA PEKERJA  
KONTRAK WAKTU TERTENTU (PKWT) DI  
PT. INTI CAKRAWALA CITRA  
SURABAYA**

**Disusun Oleh :**

**DANAN ARIBOWO**

**NPM. 0641010005**

**Telah disetujui untuk mengikuti Ujian Skripsi**

**Menyetujui  
PEMBIMBING**

**Drs. Hartono Hidayat, Msi**

**NIP . 030.115.320**

**Mengetahui**

**DEKAN**

**Dra. Hj. SUPARWATI, M.Si**

**NIP . 195507181983022001**

## LEMBAR REVISI

**JUDUI : IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003  
TENTANG KETENAGAKERJAAN PADA PEKERJA  
KONTRAK WAKTU TERTENTU (PKWT) DI PT. INTI  
CAKRAWALA CITRA SURABAYA**

Nama : Danan Aribowo  
NPM : 0641010005  
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara  
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Telah Direvisi dan Disahkan pada tanggal : 16 Juni 2011

**Menyetujui**

**PENGUJI I**

**PENGUJI II**

**PENGUJI III**

**Dr. Lukman Arif, Msi**  
**NIP : 196411021994031001**

**Dr. Slamet Srijono, Msi**  
**NIP : 130 286 546**

**Drs. Hartono Hidayat, Msi**  
**NIP : 030 115 320**

**IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003  
TENTANG KETENAGAKERJAAN PADA PEKERJA  
KONTRAK WAKTU TERTENTU (PKWT) DI  
PT. INTI CAKRAWALA CITRA  
SURABAYA**

Oleh :

**DANAN ARIBOWO**

**NPM. 0641010005**

Telah dipertahankan dihadapan dan diterima oleh Tim Penguji Skripsi Program  
Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur  
Pada tanggal 14-06-2011

**PEMBIMBING**

**Tim Penguji :**

**Drs. Hartono Hidayat, Msi**  
**NIP : 030 115 320**

**1. Dr. Lukman Arif, Msi**  
**NIP : 19641102199403100**

**2. Dr. Slamet Srijono, Msi**  
**NIP : 130 286 546**

**3. Drs. Hartono Hidayat, Msi**  
**NIP : 030 115 320**

**Mengetahui,**

**DEKAN**

**Dra. Hj. Suparwati, Msi**  
**NIP. 195507181983022001**

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT, berkat rahmat dan hidayah-Nya yang diberikan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN PADA PEKERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) DI PT.INTI CAKRAWALA CITRA (INDOGROSIR) SURABAYA”**.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu kewajiban bagi mahasiswa Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur khususnya Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dalam rangka memenuhi tugas akademik guna melengkapi sebagai prasyarat untuk memperoleh gelar sarjana.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini tidak akan dapat terwujud tanpa adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada Bpk. Hartono Hidayat, Msi selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dengan penuh kesabaran.

Tidak lupa saya mengucapkan terima kasih kepada :

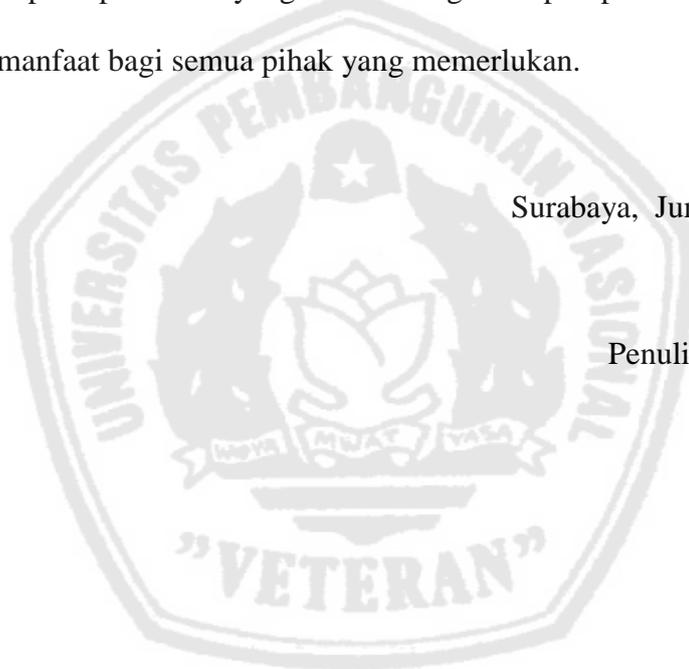
1. Ibu Dra. Hj. Suparwati, Msi, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Bapak Dr. Lukman Arif, Msi, selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Ibu Dra. Diana Hertati, Msi, selaku Sekretaris Program Studi Ilmu Administrasi Negara Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jatim

4. Kedua Orang Tuaku dan kakak perempuanku yang memberi dukungan selama menyelesaikan skripsi
5. Teman-temanku dan orang yang aku sayangi, yang banyak memberikan dukungan selama menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih belum sempurna, sehingga penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun sebagai acuan pada penulisan yang akan datang. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang memerlukan.

Surabaya, Juni 2011

Penulis



## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>vv</b>

### BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan masalah.....	1
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	12

### BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu.....	13
2.2 Landasan Teori.....	16
2.2.1 Kebijakan.....	16
2.2.2 Implementasi.....	18
2.2.3 Implementasi Kebijakan.....	19
2.2.3.1 Konsep Implementasi Kebijakan.....	19
2.2.4 Aktor-Aktor Yang Berperan Dalam Proses Kebijakan.....	20
2.2.5 Model;-Model Implementasi Kebijakan Publik.....	24
2.2.5.1 Teori Donald S. Van Meter dan Carl E Van Horn.....	24
2.2.5.1 Faktor Penghambat dan Pendukung Implementasi Kebijakan.....	30

2.2.6 Pengertian Tenaga Kerja.....	31
2.2.6.1 Pekerja Kontrak Waktu Tertentu (PKWT).....	33
2.2.7 Teori Pancasila .....	34
2.3 Kerangka Berfikir.....	36

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Jenis Penelitian.....	37
3.2 Fokus Penelitian.....	38
3.3 Lokasi Penelitian.....	40
3.4 Sumber Data.....	40
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.6 Analisis Data.....	43
3.7 Keabsahan Data.....	45

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan .....	49
4.1.2 Visi, dan Misi PT .....	51
4.1.3 Struktur Organisasi.....	58
4.1.4 Komposisi pegawai.....	65
4.1.6 Jumlah Pekerja Kontrak.....	66
4.2 Penyajian Data.....	67
4.2.1 Implementasi Kebijakan Ketenagakerjaan.....	67
4.2.1.1 Jenis-jenis pekerjaan yang boleh di PKWT kan.....	71
4.2.1.2 Pelaksanaan masa Percobaan pada PKWT.....	74
4.3 Pembahasan.....	76
4.3.1 Implementasi kebijakan pekerja kontrak.....	74

4.3.1.1 Jenis-jenis pekerjaan yang boleh di PKWT kan.....	79
4.3.1.2 Pelaksanaan masa Percobaan pada PKWT.....	82

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan.....	84
5.2 Saran.....	85

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**



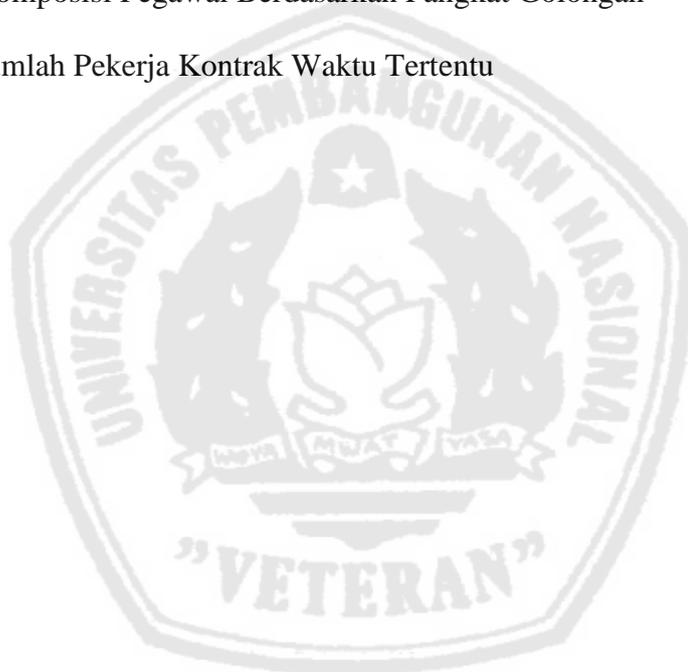
## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Komposisi Pegawai Berdasarkan Jenis kelamin

Tabel 4.2 Komposisi Pegawai Berdasarkan Pendidikan Formal

Tabel 4.3 Komposisi Pegawai Berdasarkan Pangkat Golongan

Tabel 4.4 Jumlah Pekerja Kontrak Waktu Tertentu



## ABSTRAKSI

DANAN ARIBOWO, IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN PADA PEKERJA KONTRAK WAKTU TERTENTU (PKWT) DI PT. INTI CAKRAWALA CITRA (INDOGROSIR) SURABAYA, SKRIPSI,2011

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PT. Inti Cakrawala Citra (INDOGROSIR) Surabaya.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptis kualitatif yang bertujuan untuk menyusun dan mengembangkan pemahaman dan mendiskripsikan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada Pekerja Kontrak Waktu Tertentu di PT. Inti Cakrawala Citra (INDOGROSIR) Surabaya. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi (pengamatan), dokumentasi, dan Interview (wawancara) dengan menggunakan pedoman wawancara (interview).

Metode analisa data pada penelitian kualitatif ini adalah dengan menggunakan teknik analisis deskriptis kualitatif dimana dalam penelitian ini digambarkan suatu fenomena dengan jalan mendiskripsikan pelaksanaan Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada Pekerja Kontrak Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Inti Cakrawala Citra(INDOGROSIR) Surabaya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan fokus penelitian yang telah ditetapkan, dapat disimpulkan bahwa :

1. Pelaksanaan masa percobaan pada Pekerja Kontrak Waktu Tertentu (PKWT)  
Pelaksanaan diterapkan kebijakan yang mengatur permagangan/pelatihan kerja dengan diterbitkannya Standart Operasional Prosedure (SOP) dan pelaksanaan permagangan mengacu pada peraturan pemerintah Republik Indonesia No.21 Tahun 2009 dan UU No.13 Th.2003 pasal 58 ayat 1 dan 2
2. Jenis-jenis pekerjaan yang boleh di PKWT kan  
PT. Inti Cakrawala Citra melakukan pembatasan jenis-jenis pekerjaan yang dapat di PKWT kan karena memperhitungkan cost reduce atau nilai keuntungan yang dapat dicapai.

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Ketenagakerjaan merupakan suatu bagian yang tidak bisa dipisahkan dari pembangunan nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur agar terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi para pekerja, sehingga dapat tercipta suatu iklim yang kondusif bagi perkembangan dan pengembangan dunia usaha. Pembangunan ketenagakerjaan tidak hanya ditujukan untuk kepentingan para Pekerja, melainkan juga demi kepentingan Pengusaha, Pemerintah, serta masyarakat

Pertumbuhan penduduk yang semakin tinggi dan penyebaran penduduk yang kurang seimbang, merupakan faktor yang sangat mempengaruhi tentang masalah ketenagakerjaan di tanah air Indonesia. masalah ketenagakerjaan di Indonesia sangat besar dan kompleks yang saling berinteraksi mengikuti pola yang tidak selalu mudah untuk dipahami

Tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan sasaran pelaksanaan pembangunan nasional. Sesuai dengan peran dan kedudukan tenaga kerja, mutlak diadakannya suatu pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan

peran sertanya dalam pembangunan nasional. Peningkatan kualitas tenaga kerja adalah suatu upaya untuk memajukan kesejahteraan umum yang sesuai dan sejalan dengan pembukaan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 khususnya pada alinea ke empat

Peningkatan perlindungan tenaga kerja merupakan suatu hal yang harus diperjuangkan agar harkat dan martabat kemanusiaan mereka ikut terangkat. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin persamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha nasional dan internasional yang kian tipis batas pemisahannya.

Aspek yang mendorong lajunya pembangunan nasional adalah dengan didukung adanya Badan Usaha sebagai motor laju penggerak perekonomian di Indonesia. BUMN, BUMD serta BUMS yang tidak dapat terpisahkan peran sertanya

“Badan Usaha Milik Swasta atau BUMS adalah badan usaha yang didirikan dan dimodali oleh seseorang atau sekelompok orang. Berdasarkan UUD 1945 pasal 33, bidang- bidang usaha yang diberikan kepada pihak swasta adalah mengelola sumber daya ekonomi yang bersifat tidak vital dan strategis atau yang tidak menguasai hajat hidup orang banyak.

( <http://wikipedia.com> )

Era globalisasi dan pasar bebas belum berjalan sepenuhnya. Akan tetapi aroma persaingan antar perusahaan barang maupun jasa, baik dalam negeri maupun antar negara sudah sedemikian terasa ketatnya. Dalam iklim

pasar bebas semacam ini, hanya perusahaan yang efisien dengan produk yang berkualitas tinggi saja yang akan mampu bertahan dalam seleksi ini. Kondisi demikian memaksa perusahaan untuk melakukan berbagai upaya efisiensi di segala bidang, dan pada saat yang bersamaan harus meningkatkan kualitas produk maupun layanan. Dalam operasional perusahaan hampir seluruh yang berkaitan dengan biaya produksi seperti harga bahan baku, bunga Bank, pajak, listrik, telepon dan lain-lain, hampir seluruhnya berada di luar kekuasaan perusahaan karena tarifnya ditentukan oleh mekanisme pasar atau ditentukan oleh pemerintah, kecuali komponen tenaga kerja. Artinya dalam rangka efisiensi dalam proses produksi, pengusaha tidak dapat mempengaruhi apalagi ikut mengendalikan harga maupun tarif yang termasuk dalam biaya produksi, kecuali komponen tenaga kerja, satu-satunya komponen yang dapat diintervensi atau dipermainkan oleh pengusaha.

Kondisi demikian mendorong pengusaha untuk lebih jauh dalam meminimalkan komponen tenaga kerja agar biaya produksi dapat lebih rendah. Modusnya bermacam-macam, seperti melalui tenaga kerja kontrak, outsourcing ataupun dengan cara mengurangi atau bahkan tidak memberikan hak pekerja yang telah diatur undang-undang. Celaknya banyak pekerja di perusahaan yang tidak mengetahui/memahami peraturan ketenagakerjaan atau mereka mengetahui, tetapi faktor langkanya pekerjaan membuat mereka bertahan dan tidak berani menuntut, meskipun sebenarnya hak-hak mereka dilanggar oleh pengusaha. Belum lagi apabila kita melihat penegakan hukum ketenagakerjaan yang terkesan setengah hati, walau sebenarnya hak-hak

pekerja itu sendiri pada umumnya sudah minim, karena peraturan ketenagakerjaan hanya mengatur hak-hak minimum sebagai jaring pengaman yang harus diberikan perusahaan.

Fenomena Buruh Kontrak Istilah buruh/tenaga kerja kontrak atau kontrak kerja tidak kita temukan dalam undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun demikian istilah tersebut sudah terlanjur populer di kalangan masyarakat untuk menyebut Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang diatur dalam pasal 56 s.d 59 UU No. 13 tahun 2003. Modus hubungan kerja melalui pola kontrak ini dilakukan oleh perusahaan dengan maksud untuk menghindari kewajiban pemberian pesangon, penghargaan masa kerja dan lain-lain. Hal ini karena dalam perjanjian kerja kontrak/PKWT, apabila pekerjaan yang diperjanjikan telah selesai atau jangka waktu yang diperjanjikan telah berakhir maka hubungan kerja putus demi hukum tanpa adanya kewajiban pihak satu kepada pihak yang lain, kecuali diperjanjikan lain. Hal ini sangat berbeda dengan pola hubungan kerja tetap/Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Salah satu contohnya adalah prosedur maupun akibat pemutusan hubungan kerja (PHK) yang sangat berbeda, dimana ada kewajiban pengusaha untuk membayar pesangon, uang penghargaan masa kerja dan lainnya.

Dari pemikiran tersebut, sesuai data maupun sinyalemen para pengurus SP/SB, banyak pengusaha memaksakan diri menggunakan pola hubungan kerja kontrak/PKWT, walaupun jenis dan sifat pekerjaannya tidak

memenuhi syarat untuk diadakannya PKWT. Dengan kata lain bahwa demi efisiensi atau keuntungan, banyak pengusaha melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku. PKWT/kontrak kerja secara umum didasarkan atas jangka waktu tertentu (berapa bulan, berapa tahun), atau atas dasar selesainya suatu pekerjaan tertentu. Pada azasnya isi perjanjian merupakan kebebasan yang diserahkan kepada para pihak untuk menentukan. Akan tetapi dalam hal perjanjian kerja, khususnya PKWT/Kontrak, undang-undang memberikan pembatasan tersendiri. Pembatasan ini dimaksudkan untuk melindungi pekerja, memberikan keamanan atas pekerjaan (job security) sebagai akibat langkanya kesempatan kerja. Selain harus memenuhi persyaratan kontrak/perjanjian pada umumnya, kontrak kerja/ PKWT juga harus memenuhi syarat lain, seperti yang tertuang dalam pasal 56, 57, 58 dan 59 UU 13/2003, yaitu:

1. Tertulis, menggunakan bahasa Indonesia, dengan huruf latin;
2. Tidak boleh ada masa percobaan;
3. Hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
  - a. sekali selesai atau sementara sifatnya;
  - b. penyelesaian tidak terlalu lama, paling lama tiga tahun;
  - c. bersifat musiman;
  - d. berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, produk dalam percobaan/ penajakan.
4. Tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap;

5. Dapat diadakan paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk waktu paling lama satu tahun;
6. Pembaruan PKWT hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang (tidak ada hubungan kerja) selama 30 (tiga puluh) hari berakhirnya PKWT yang lama.
7. Pembaruan hanya boleh satu kali dan paling lama dua tahun.
8. Kontrak kerja/PKWT yang tidak memenuhi ketentuan-ketentuan di atas, maka demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau yang sering disebut sebagai pekerja tetap.

Dalam penjelasan, yang dimaksud bersifat tetap yaitu sifatnya terus menerus, tdk terputus-putus, tdk dibatasi waktu, merupakan bagian proses produksi, atau bukan musiman yaitu tidak tergantung cuaca atau kondisi tertentu. Untuk pekerjaan yang tergantung cuaca atau hanya pada kondisi tertentu pekerjaan dibutuhkan, dapat dilakukan PKWT. Walaupun sifat pekerjaan itu merupakan pekerjaan yang terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi, namun apabila terdapat kebutuhan yang mendesak yang tidak dapat dipenuhi dengan pekerja yang ada, maka dalam kondisi tersebut perusahaan dapat mempekerjakan pekerja baru dengan PKWT. Sedangkan yang dimaksud dengan Kondisi tertentu adalah suatu keadaan yang nyata-nyata timbul dalam kegiatan pekerjaan yang sifatnya terus-menerus dan harus segera diselesaikan dalam waktu secepatnya dan atau adanya order pekerjaan yang melebihi biasanya serta bersifat sementara sedangkan jumlah pekerja/buruh yang

tersedia tidak mungkin dapat menyelesaikannya. Waktu 30 (tiga puluh) hari dimaksudkan untuk berfikir atau mempertimbangkan apakah akan membuat kontrak baru atau tidak. Dengan demikian dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari hubungan kerja harus benar-benar putus.

Atas dasar alasan efisiensi, cost reduction dan peningkatan profit, PT.Inti Cakrawala Citra ( INDOGROSIR) yang mulai memberlakukan sistem kerja kontrak, dengan sistem kerja kontrak ini perusahaan mempunyai asumsi bahwa dengan sistem tersebut efisiensi bisa dilakukan, cost reduction terhadap labor cost dapat ditekan. yang terjadi saat ini management memberlakukan sistem kerja kontrak waktu tertentu (PKWT) hampir kepada seluruh karyawan, padahal perusahaan ini bergerak pada bidang penjualan bahan-bahan pokok yang hampir setiap hari dikonsumsi oleh masyarakat pada umumnya, dan tidak bersifat musiman. Dan tidak seharusnya perusahaan tersebut memberlakukan status karyawan kontrak seperti pada penjelasan diatas, dimana ada jenis-jenis pembatasan jenis pekerjaan yang tidak boleh tenaga kerjanya di PKWT kan. Menurut data yang ada pada PGA (Personal General Affair) karyawan dengan status Pekerja Kontrak Waktu Tertentu (PKWT) dari 88 keseluruhan jumlah karyawan angkatan kuartal kedua periode 2010-2011 pada jabatan posisi grocery area, kasir attendant, helper, quality control, delivery man adalah sebagai berikut :

Laki – laki	51 orang	71.83 %
Perempuan	20 orang	28.17 %
<b>Jumlah dan prosentase</b>	<b>88 orang</b>	<b>100 %</b>

*Sumber : Data Personal Intern PT. Inti Cakrawala Citra , januari 2011*

Merebaknya sistem kerja kontrak telah mengundang banyak protes dari berbagai pihak terutama elemen-elemen pekerja. Aksi-aksi tersebut sangat wajar terjadi mengingat dalam kenyataannya dalam penggunaan pekerja kontrak (PKWT) banyak terjadi penyimpangan dari peraturan ketenagakerjaan. Sangat sensitifnya sistem kerja kontrak ini membuat pemerintah mengeluarkan aturan secara khusus melalui UU No.13 Thn 2003 dan kepmen 100 thn 2004 – tentang Ketentuan pelaksanaan PerjanjianKerjaWaktuTertentu. Banyak kasus pelanggaran yang terjadi terhadap hak-hak karyawan kontrak (PKWT), Mulai dari penentuan jenis pekerjaan yang boleh di PKWT kan, hingga adanya masa percobaan kerja (permagangan) bagi pekerja dengan status pekerja kontrak dengan waktu tertentu.

Saat ini masih banyak pekerja yang tidak mengerti akan hak dan kewajibannya sehingga banyak pekerja yang merasa dirugikan oleh pengusaha yang memaksakan kehendaknya pada pihak pekerja dengan mendiktekan perjanjian kerja tersebut pada pekerjaannya. Isi dari penyelenggaraan hubungan kerja tidak boleh bertentangan dengan pasal 52 UU No.13/2003

tentang ketenagakerjaan. Bila hal tersebut sampai terjadi maka perjanjian kerja tersebut dianggap tidak sah dan batal demi hukum.

Perjanjian kerja memegang peranan penting dan merupakan sarana untuk mewujudkan hubungan kerja yang baik dalam praktek sehari-hari, maka perjanjian kerja pada umumnya hanya berlaku bagi pekerja dan pengusaha yang mengadakan perjanjian kerja. Dengan adanya perjanjian kerja, pengusaha harus mampu memberikan pengarahan/ penempatan kerja untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja.

Masalah yang ada dalam pelaksanaan yang berhubungan dengan sistem ketenagakerjaan menjadikan deep impact multi dimensi yang menuntut pembuatan kebijakan haruslah searah dan sejalan dengan aturan baku yang terstruktur.

Tentunya kita tidak bisa menutup mata untuk selalu peduli, menghargai, dan memperjuangkan hak-hak tiap pekerja sebagai Warga Negara Republik Indonesia. Namun kita juga tidak boleh melupakan hak-hak dari pengusaha sebagai pihak yang memberikan peluang serta kesempatan kerja bagi Warga Negara Republik Indonesia.

PT. Inti Cakrawala Citra ( INDOGROSIR ) Surabaya merupakan salah satu anak perusahaan Indomarcoprismatama Tbk. yang bergerak dibidang constumer good atau kebutuhan pokok. Perusahaan ini memberikan kontribusi yang besar terhadap perekonomian Jawa Timur terutama Surabaya. dengan

sistim jaringan networking retail satu-satunya pada tahun 1988 dan pertama kali di Indonesia dan merupakan pemasok tenaga kerja terbanyak di Indonesia pada tahun kuartal pertama. (<http://www.kompas.com>). karena karyawan yang bekerja pada perusahaan ini kurang lebih 10.080 orang, sehingga perusahaan ini dapat mengurangi tingkat pengangguran dan pemberdayaan masyarakat yang mandiri didaerah tersebut. Perusahaan ini dibagi dalam beberapa sub – sub divisi. Divisi Store Area (pelayanan penjualan), Quality Control (Pemeriksaan Kualitas), Personal General Affair atau PGA (Personalia), Marketing (Penjualan), Purchasing (Pembelian), Accounting (Akuntansi), Elektronik Data Prosesing atau EDP (pengelolaan data elektronik)

Pendahuluan yang dilakukan pada PT. Inti Cakrawala Citra (INDOGROSIR) Surabaya, penulis menemukan bahwa pelaksanaan kegiatan yang ada di Perusahaan itu adalah Perusahaan memberlakukan status Pekerja Kontrak dengan waktu tertentu tanpa memperpanjang kesempatan kerja, yang pada akhirnya tidak diperpanjang lagi atau dengan kata lain kebijakan perusahaan menghindari agar jangan sampai pekerja tersebut menjadi pekerja tetap dan hal ini sangat bertentangan dengan UU No.13 th 2003 tentang jenis pekerjaan yang dapat di PKWT kan.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai **Implementasi Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pekerja Kontrak Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Inti Cakrawala Citra (INDOGROSIR ) Surabaya**

## 1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian tentang kenyataan dan teori ataupun apa yang diharapkan dari suatu keadaan dalam latar belakang diatas, maka permasalahan yang ingin dikemukakan dalam penelitian ini adalah :

“ Bagaimanakah Implementasi Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pekerja Kontrak Waktu Tertentu (PKWT) di PT.Inti Cakrawala Citra (INDOGROSIR) Surabaya?”

## 1.3. Tujuan Penelitian

Pada dasarnya setiap orang mempunyai tujuan hidup dalam melakukan segala aktifitas kegiatannya. Karena tujuan merupakan suatu obyek dalam suatu usaha untuk memperoleh sesuatu yang diharapkan, adapun tujuan penelitian ini adalah : “ Untuk mengetahui implementasi Undang – Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pekerja Kontrak Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Inti Cakrawala Citra (INDOGROSIR ) Surabaya.

#### 1.4. Manfaat Penelitian

##### 1. Bagi Penulis

Dapat memberikan pengalaman baru bagi penulis untuk dapat menelaah secara mendalam tentang system ketenagakerjaan dan hal ini sangat berguna bila kelak nantinya dapat digunakan masyarakat sebagai media pengembangan pengetahuan tentang implementasi kebijakan ketenagakerjaan.

##### 2. Bagi instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai masukan bagi instansi terkait, guna melakukan evaluasi system dan pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan untuk perbaikan dimasa depan dengan cara meningkatkan kerjasama, mengefektifkan koordinasi, dinamika organisasi dan memperlancar komunikasi. Sebagai sumbangan pemikiran secara teoritis dalam usaha penyempurnaan kebijakan perusahaan yang berhubungan dibidang ketenagakerjaan.

##### 3. Bagi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

Penyusunan skripsi ini kiranya diharapkan sebagai pemer kaya Perbendaharaan terutama bagi peneliti yang hendak mengagkat tentang topik implementasi kebijakan ketenagakerjaan sehingga berguna bagi mahasiswa yang memerlukannya sebagai bahan perbandingan.