

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Negara sebagai organisasi pasti memiliki tujuan. Begitupun juga Negara Republik Indonesia, tujuan Negara Indonesia tertuang dalam alenia keempat Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945), yaitu:

“Kemudian dari pada itu untuk membentuk negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk mewujudkan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan social, maka disusunlah kemerdekaan kebangsaan Indonesia itu dalam suatu Undang-undang Dasar Negara Indonesia yang terbentuk dalam susunan Negara Indonesia yang berkedaulatan rakyat dengan berdasarkan kepada Ketuhan Yang Maha Esa, Kemanusiaan yang adil dan beradap, Persatuan Indonesia dan Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan/perwakilan, serta dengan mewujudkan suatu keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia”.

Makna alenia keempat Pembukaan UUD 1945, pada prinsipnya memuat tujuan negara Indonesia yang akan diwujudkan oleh Pemerintah Negara Indonesia.<sup>1</sup> Alenia keempat ini mengindikasikan juga bahwa Negara Indonesia sebagai negara yang berkedaulatan rakyat yang mengedepankan kesejahteraan rakyatnya”.<sup>2</sup>

Selain berkedaulatan rakyat, Negara Indonesia juga memakai konsep negara yang berkedaulatan hukum yang tertuang dalam Pasal 1 ayat (3) UUD 1945 yaitu “Negara Indonesia adalah Negara Hukum”. Indonesia sebagai negara hukum yang menganut paham negara hukum kesejahteraan, fungsi dan tugasnya tidak semata-mata hanya mempertahankan dan melaksanakan hukum seoptimal mungkin guna terwujudnya kehidupan masyarakat yang tertib dan aman, akan tetapi juga bagaimana menciptakan kesejahteraan umum di seluruh lapisan masyarakat (warga negara). Kerana tugas yang

---

<sup>1</sup> A. Hamid S, 1991, *Pancasila sebagai Ideologi dalam berbagai Bidang Kehidupan Bermasyarakat Berbangsa dan Bernegara*, BP 7 Pusat, Jakarta, hlm 17

<sup>2</sup> C.S.T. Kansil, 2002, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, hlm

terpenting suatu negara kesejahteraan mengutamakan kepentingan seluruh warga negaranya. Oleh karena itu negara harus ikut campur dan aktif dalam berbagai aspek kehidupan warga negaranya.

Bentuk ikut campurnya negara dalam kehidupan warga negara, salah satunya dengan memastikan tersedianya lapangan kerja untuk memenuhi kebutuhan dasar warga negaranya. Hal ini dapat dipahami bahwa pekerjaan merupakan salah satu hak asasi manusia bagi setiap warga negara untuk mendapatkan penghidupan yang layak sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yaitu:

“tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Dalam rangka menjamin penghidupan yang layak bagi setiap warga negara, pemerintah melakukan pembangunan nasional disegala bidang termasuk di bidang perekonomian. Hal tersebut dimaksudkan agar setiap warga negara mendapatkan pekerjaan sebagai sarana untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.<sup>3</sup> Pembangunan nasional yang dilaksanakan hendaknya memperhatikan pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya, guna mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, dan makmur.<sup>4</sup>

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Dalam rangka mendorong pelaksanaan pembangunan nasional, pembangunan ketenagakerjaan sangat diperlukan guna meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan. Selanjutnya selain dari pada peningkatan kualitas tenaga kerja,

---

<sup>3</sup> Khairani, 2016, *Kepastian Hukum Hak pekerja Outsourcing*, Cet I, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm 2

<sup>4</sup> Fithriatus Shalihah, 2017, *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif HAM*, Jurnal UIR Law Review, Volume01, nomor 02, Oktober 2017, hlm 1

pemerintah juga memperhatikan perlindungan terhadap tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Perlindungan terhadap tenaga kerja dalam rangka memenuhi kebutuhan dasarnya, dituangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disingkat dengan UUK). Dalam UUK memberikan pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa baik sebagaimana ketentuan Pasal 1 angka 1 UUK yaitu:

“Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Banyaknya jumlah tenaga kerja Indonesia, merupakan suatu kekuatan yang besar untuk melakukan pembangunan nasional. Akan tetapi banyaknya tenaga kerja yang ada harus juga diimbangi dengan banyaknya lapangan usaha atau tempat bekerja.<sup>5</sup> Karena apabila tenaga kerja lebih banyak dari lapangan kerja, maka akan timbul pengangguran yang justru akan berdampak buruk dan memberatkan bagi perekonomian negara. Dimana, dari data Badan Pusat Statistik (BPS) jumlah tenaga kerja pada Februari 2020 sebanyak 137,91 juta orang, naik 1,73 juta orang dibandingkan Februari 2019,<sup>6</sup> dengan penambahan pengangguran sebanyak 600.000 (enam ratus ribu) orang dalam setahun terakhir, itu artinya angkatan kerja tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang tersedia. Ditambah lagi sebagian besar tenaga kerja yang tersedia adalah berpendidikan rendah atau tidak berpendidikan dan kebanyakan *unskill labour*,<sup>7</sup> sehingga posisi tawar mereka juga rendah.<sup>8</sup>

---

<sup>5</sup> R. Soedarmoko, 2008, *Perlindungan Pekerja/Buruh Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Sejak Berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Tesis Program Studi Magister Kenotariatan Pascasarjana Universitas Diponegoro, Semarang, hlm 2

<sup>6</sup> [www.bps.go.id](http://www.bps.go.id), *Februari 2020: Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Sebesar 4,99 Persen*, diakses pada tanggal 28 Agustus 2020

<sup>7</sup> *Unskillabour* dalam kamus inggris Indonesia yaitu “tenaga buruh bukan ahli”

<sup>8</sup> Asri Wijayanti, 2011, *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*, Cet I, CV Lubuk Agung, Bandung, hlm 1

Dalam rangka pembangunan nasional, pemerintah perlu melibatkan berbagai pihak untuk menyediakan lapangan pekerjaan, termasuk juga para pemberi kerja. Tanpa adanya para pemberi kerja tentunya tidak tersedia lapangan pekerjaan. Sehingga peran dan kedudukan pemberi kerja sama pentingnya dengan ketersediaan tenaga kerja itu sendiri. Dalam Pasal 1 angka 4 UUK mendefinisikan pemberi kerja sebagai berikut:

“Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Adanya tenaga kerja dan pemberi kerja mengakibatkan adanya hubungan hukum antara pekerja dengan pemberi kerja, biasanya disebut hubungan kerja. Hubungan kerja harus diatur sedemikian rupa oleh pihak ketiga (dalam hal ini adalah pemerintah) agar tidak ada pihak yang diberatkan atau dirugikan dalam membuat perjanjian kerja. Pengaturan yang dibuat hendaknya menempatkan kedudukan yang sederajat antara pekerja dengan pemberi kerja karena secara sosial ekonomis tetap saja posisi tenaga kerja memiliki kedudukan yang lemah dibandingkan dengan pemberi kerja. Sebab, pemberi kerja adalah pihak yang memiliki uang selaku pemberi upah dan pekerja adalah pihak yang menerima uang selaku penerima. Tentu hal ini membuat tawar pekerja menjadi lemah. Sehingga dalam kondisi seperti ini pekerja perlu mendapatkan perlindungan hukum.

Dimana, prinsip perlindungan hukum menurut Philipus adalah prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila dan prinsip negara hukum yang berdasarkan Pancasila.<sup>9</sup> Sesuai dengan prinsip negara hukum yang menjamin kepastian, ketertiban dan perlindungan hukum yang berisikan kebenaran dan keadilan agar kepentingan manusia terlindungi.

Perlindungan hukum terhadap hubungan kerja biasanya dituangkan dalam perjanjian kerja sebagaimana ketentuan Pasal 1 angka 15 UUK yang menjelaskan :

---

<sup>9</sup> Eggi Sudjana, 2002, *Buruh Menggugat Perspektif Islam*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, hlm 17

“Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah”.

Ketentuan pasal tersebut dapat dipahami bahwa hubungan kerja harus didasarkan pada perjanjian kerja.

Perjanjian Kerja menurut rumusan Pasal 1 angka 14 UUK yaitu :

“perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”.

Perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis maupun secara lisan sebagaimana Pasal 51 ayat (1) UUK yang menyatakan:

“perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan”.

Dalam pembuatan perjanjian kerja antara pekerja dengan pemberi kerja harus memenuhi ketentuan sebagaimana dalam Pasal 52 ayat (1) UUK yaitu :

perjanjian kerja dibuat atas dasar :

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesucilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

Lebih lanjut, perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis harus memenuhi ketentuan Pasal 54 ayat (1) yaitu :

Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. Tempat pekerjaan;
- e. Besarnya upah dan pembayarannya;
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Pasal 54 ayat (1) UUK di atas, merupakan syarat formal dalam pembuatan perjanjian kerja yang mesti dipenuhi. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis

bertujuan untuk memberikan kepastian hukum bagi para pihak dalam pengaturan hak dan kewajiban. Selain itu juga dimaksudkan untuk membantu dalam proses pembuktian apabila terjadi perselisihan dikemudian hari.

Perkembangan ekonomi global dan kemajuan teknologi dewasa ini, memberikan dampak yang cukup luas terhadap segala aspek kehidupan dan salah satunya adalah di bidang hukum ketenagakerjaan.<sup>10</sup> Dimana, perubahan ataupun perkembangan ekonomi global dan kemajuan teknologi sering disebut-sebut sebagai salah satu sebab terjadinya perubahan sosial, termasuk di bidang hukum ketenagakerjaan.<sup>11</sup>

Posisi dan kedudukan pemilik modal yang cukup kuat, serta persaingan bisnis (usaha) yang mengglobal, pemilik modal menggunakan hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu<sup>12</sup> (selanjutnya disingkat PKWT). Praktek PKWT dikenal juga dengan sistem kontrak. Hubungan kerja menggunakan PKWT atau sistem kontrak memberikan keuntungan bagi pengusaha, karena secara langsung pemberi kerja bisa melakukan penilaian dan pemantauan terhadap etos kerja pekerja sebelum diangkat menjadi pekerja tetap pada perusahaan di tempat pemberi kerja.

PKWT atau sistem kontrak memang dibenarkan dalam UUK (Pasal 56 ayat (1)), kemudian diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut UU Cipta Kerja), kemudian dibuatkan atauran pelaksana sebagaimana tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut PP No. 35 Tahun 2021).

---

<sup>10</sup> Asri Wijayanti, *Op Cit*, hlm 3

<sup>11</sup> Liza Marina, 2010, *Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Kerja Outsourcing*, Supremasi Jurnal Hukum Fakultas Hukum Universitas Sahid Vol.III, No.2 April-September, hlm 648

Dalam UU Cipta Kerja, PKWT dituangkan kedalam Pasal 81 angka 12 yang merupakan perubahan terhadap ketentuan Pasal 56 UUK, sehingga Pasal 56 ayat (1) UUK berbunyi:

“perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu”.

Walaupun demikian halnya, PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu sebagaimana diatur dalam Pasal 81 angka 15 UU Cipta Kerja yang merupakan perubahan terhadap Pasal 59 UUK, sehingga Pasal 59 ayat (1) berbunyi :

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman;
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau
- e. Pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

Dari uraian pasal diatas, diketahui bahwa PKWT tidak dibolehkan untuk jenis pekerjaan yang bersifat tetap. Dimana pekerjaan yang bersifat tetap merupakan pekerjaan yang sifatnya terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman. Pekerjaan yang bukan musiman merupakan pekerjaan yang tidak tergantung cuaca atau suatu kondisi tertentu. Apabila pekerjaan itu merupakan pekerjaan yang terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi, tetapi tergantung cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu maka pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan musiman yang tidak termasuk pekerjaan tetap sehingga dapat menjadi objek PKWT.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> Subekti, *Hukum Perjanjian*, Interamasal, Jakarta, 2004, hlm 1

PKWT memang merupakan jenis perjanjian kerja yang diperbolehkan menurut ketentuan peraturan perundang-undangan, akan tetapi dalam pembuatannya mesti memenuhi ketentuan Pasal 52 ayat (1) UUK. Apabila ketentuan Pasal 52 ayat (1) UUK tidak terpenuhi, maka perjanjian kerja dapat dibatalkan. Dalam praktek pembuatan perjanjian kerja, masih ada yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana Pasal 52 ayat (1) UUK, dimana perjanjian kerja hanya disediakan secara sepihak oleh pemberi kerja, dan pihak pekerja hanya tinggal menandatangani sabagai bentuk persetujuan. Keadaan tersebut jelas tidak memberikan perlindungan terhadap pekerja, karena pekerja tidak dapat melakukan tawar-menawar terhadap syarat-syarat perjanjian kerja yang telah dibuat. Semestinya pembuatan perjanjian kerja harus didahului dengan proses perundingan atau negosiasi sebagai bentuk tawar menawar antara kedua belah pihak, sehingga keadaan bebas yang dimaksud dalam asas kebebasan berkontrak terpenuhi. Selain itu, untuk menemukan suatu ketetapan yang disepakati dalam pembuatan perjanjian kerja seyogyanya harus memenuhi unsur keadilan, artinya para pihak yang akan mengadakan perjanjian kerja salah satu pihak tidak ada yang dirugikan.<sup>14</sup> Realitasnya, pembuatan perjanjian kerja, terutama PKWT masih ditemukan banyaknya pelanggaran atau penyimpangan.

Dalam membuat perjanjian kerja, selain Pasal 52 ayat (1) UUK, perjanjian kerja juga harus memenuhi syarat sebagaimana diatur pada Pasal 54 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang sudah diuraikan sebelumnya, akan tetapi dalam prakteknya masih banyak terjadi pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh pemebri kerja, terutama untuk jenis PKWT atau sistem kontrak, dimana perjanjian kerja dibuat dengan tidak mencantumkan tentang jabatan atau jenis pekerjaan. Padahal, jabatan atau jenis

---

<sup>14</sup> Fifi Junita, *Aspek Hukum Perjanjian Outsourcing*, Yuridika, Jakarta, 2004, hlm 150

pekerjaan adalah unsur esensial yang merupakan inti dari objek perjanjian kerja. Sehingga perjanjian kerja tersebut tidak memenuhi ketentuan Pasal 54 ayat (1) UUK.

Pelanggaran-pelanggaran sebagaimana diuraikan di atas yang tidak memenuhi ketentuan Pasal 52 ayat (1) dan Pasal 54 ayat (1) UUK, dalam prakteknya memang sering terjadi dan tidak diperhatikan, (terutama pada PKWT) seperti yang terjadi dalam pembuatan perjanjian kerja pada PT. Solok Sehati Steel, dimana dalam pembuatan perjanjian kerja, para pekerja tidak diberikan kesempatan untuk melakukan tawar-menawar, sehingga asas kebebasan berkontrak tidak terpenuhi. Selain itu dalam perjanjian kerja juga tidak mencantumkan jabatan atau jenis pekerjaan, hak dan kewajiban masing-masing pihak dan besaran upah yang diterima.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“ANALISIS YURIDIS PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU PADA PT. SOLOK SEHATI STEEL BERDASARKAN KETENTUAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN”**.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada PT. Solok Sehati Steel Telah Sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimanakah Dampak Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada Terhadap Status Pekerja di PT. Solok Sehati Steel?

## **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan konsep pengaturan hukum tentang pembuatan perjanjian kerja dalam bidang hukum ketenagakerjaan, khususnya bagi

masarakat yang akan melakukan pembuatan perjanjian sebagai dasar hubungan kerja. Berdasarkan rumusan masalah diatas maka penulis mengelompokkan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengkaji dan menganalisis Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada PT. Solok Sehati Steel.
2. Untuk mengetahui dampaknya terhadap kedudukan pekerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada PT. Solok Sehati Steel.

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

Secara garis besar, kegunaan dari hasil pengkajian dalam penulisan ini terdiri atas dua jenis, yakni secara teoritis dan praktis.

##### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Memberikan masukan berupa konsep dan cara berfikir yang dibangun dari fakta empiris dalam pengembangan ilmu hukum serta upaya memahami dan menganalisis secara kritis hukum ketenagakerjaan, khususnya mengenai keabsahan perjanjian kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) serta implikasinya terhadap kedudukan pekerja.
- b. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi secara teoritik dalam pengembangan hukum ketenagakerjaan yang berhubungan dengan keabsahan perjanjian kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) serta implikasinya terhadap kedudukan pekerja. Mengingat perjanjian kerja adalah penting, karena terkait mengenai hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian.

##### **2. Manfaat Praktis :**

- a. Penulisan ini diharapkan sebagai bahan masukan bagi pemerintah khususnya Dinas Tenaga Kerja dalam melakukan pengawasan terhadap Keabsahan pembuatan

perjanjian kerja yang berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) serta implikasinya terhadap kedudukan pekerja dalam bidang hukum Ketenagakerjaan.

- b. Penulisan ini diharapkan sebagai bahan masukan bagi para praktisi, akademisi dan masyarakat luas agar dapat mengetahui keabsahan dalam pembuatan perjanjian kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu yang sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan.

#### **E. Keaslian Penelitian**

Fakta menunjukkan bahwa cukup banyak hasil penelitian yang berkaitan dengan obyek penelitian baik dalam bentuk laporan, skripsi, tesis maupun disertasi. Namun khusus untuk penelitian hukum, dengan keterbatasan kemampuan penulis untuk menelusuri hasil-hasil penelitian di bidang hukum, ada beberapa penelitian perjanjian kerja waktu tertentu. Dari hasil penelitian penulis mendapatkan penelitian dalam bentuk Tesis dan berdasarkan informasi dan penelusuran kepustakaan, permasalahan seperti ini pernah dilakukan, tetapi dengan judul dan permasalahan yang berbeda-beda yaitu :

1. Tesis atas nama Rahmad Hidayat mahasiswa Magister Kenotariatan Program Pascasarjana Universitas Andalas, Padang Tahun 2013 dengan judul Perlindungan hak-hak Normatif Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, permasalahan yang diteliti adalah :

- 1) Bagaimanakah Perlindungan hukum terhadap hak-hak normatif pekerja dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu?
- 2) Apa kendala-kendala dalam pelaksanaan perlindungan terhadap hak-hak normatif pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu?

Kesimpulan penelitian adalah :

1) Pengaturan tentang PKWT terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Selain itu PKWT juga memiliki aturan pelaksanaan yaitu keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transigrasi Nomor KEP.100/MEN/VI/2014 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Perlindungan terhadap pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada dasarnya dalam pelaksanaannya belum berjalan secara optimal, mengingat masih sering terjadi pelanggaran, dikarenakan oleh ketidak jelasan aturan tentang penerapan perjanjian kerja waktu tertentu, khususnya berkenanan dengan pekerjaan waktu tertentu yang menurut jenis dan sifat atau pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Dalam peraturan yang mengatur tentang PKWT juga tidal terdapat sanksi yang tegas yang dapat dijatuhkan atas pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha. Pemerintah juga belum maksimal melakukan pengawasan secara efektif dalam hal PKWT.

2) Kendala yang dihadapi dalam Pelaksanaan Pejanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terhdap pemberian perlindungan pekerja/buruh diantaranya adalah kendala yang berkaitan dengan peraturan, selain itu juga ada kendala yang berkaitan dengan pembuatan/atau bentuk perjanjian kerja waktu tertetu (PKWT), dan kendala pengawasan.

2. Tesis atas nama Rima Melira mahasiswa Magister Kenotariatan Program pasca Sarjana Universitas Andalas, Padang Tahun 2017 dengan judul Perlindungan Terhadap Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada Proyek Indarung VI, permasalahan yang di teliti adalah:

- 1). Bagaimana Pelaksanaan Perlindungan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PT Pasoka?
- 2). Apa saja yang menjadi kendala-kendala dalam pemberian perlindungan terhadap pekerja?

Kesimpulan dari Penelitian adalah:

- 1) Tujuan pembangunan Ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh dalam mewujudkan kesejahteraan, yaitu sebagaimana yang sudah diatur dalam Pasal 4 huruf c Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pelaksanaan perlindungan terhadap pekerja/buruh dalam PKWT pada dasarnya belum berjalan dengan baik, dikarenakan masih banyak terdapat pelanggaran, pelanggaran itu terjadi karena ketidakjelasan aturan tentang penerapan PKWT, khususnya berkenaan dengan pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak paling lama dan paling lama 3 (tiga) tahun, pekerjaan yang bersifat musiman atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang dalam percobaan.
- 2) Dalam pelaksanaan perlindungan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut ada beberapa kendala yang dihadapi diantaranya adalah kendala yang berkaitan dengan faktor peraturan dan faktor isi perjanjian kerja. Ketidakjelasan aturan membuat salah satu pihak tidak terlindungi. Ketidakjelasan Peraturan berpengaruh terhadap isi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Pengusaha akan membuat isi perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan apa yang mereka pahami karena pengaturan belum jelas.

## F. Kerangka Teori dan Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran pada hakikatnya merupakan sajian yang menengahkan kerangka teoritik dan kerangka konseptual.

### 1. Kerangka Teori

#### a. Teori Kepastian Hukum

Kepastian merupakan ciri yang tidak dapat dipisahkan dari hukum, terutama untuk norma hukum tertulis. Hukum tanpa nilai kepastian akan kehilangan makna karna tidak lagi digunakan sebagai pedoman perilaku setiap kehidupan masyarakat. Pekerja adalah bagian dari rakyat Indonesia yang perlu mendapatkan kepastian hukum. Prinsip kepastian hukum bagi tenaga kerja adalah prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang melakukan pekerjaan. Keberadaan undang-undang ketenagakerjaan tidak lepas dari tujuan hukum pada umumnya, salah satunya adalah kepastian hukum.<sup>15</sup>

Menurut Peter Mahmud Marzuki kepastian hukum mengandung 2 (dua) pengertian yaitu:<sup>16</sup> pertama, adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan, dan kedua, berupa keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan hukum yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh negara terhadap individu. Kepastian hukum bukan hanya berupa pasal-pasal dalam undang-undang melainkan juga adanya konsistensi dalam putusan hakim antara putusan hakim

---

<sup>15</sup> Satjipto Rahardjo, 1986, *Pengantar Ilmu Hukum*, Alumni, Bandung, hlm 20.

<sup>16</sup> Peter Mahmud Marzuki, 2008, *Pengantar Ilmu Hukum*, Kencana Pranada Media Group, Jakarta, hlm

yang satu dengan putusan hakim lainnya untuk kasus yang serupa yang telah diputuskan.

Teori kepastian hukum digunakan dalam penelitian ini guna memastikan keabsahan perjanjian kerja yang dibuat sudah sesuai UUK, sehingga berimplikasi terhadap kesepakatan kerja yang dibuat dan dapat merugikan pihak-pihak yang membuat kesepakatan baik pekerja maupun pemberi kerja.

## **b. Teori Perlindungan Hukum**

Pengertian perlindungan hukum seperti apa yang tertulis dalam kamus bahasa kontemporer bahwa suatu upaya yang menjamin adanya kepastian hukum untuk memperoleh perlindungan berdasarkan peraturan-peraturan atau undang-undang. Sedangkan menurut kamus hukum, perlindungan adalah suatu upaya kepastian hukum untuk mendapatkan perlindungan berdasarkan peraturan yang dibuat oleh suatu kekuasaan negara dan sebagainya atau yang dapat berlaku bagi semua orang suatu masyarakat atau negara.

Perlindungan hukum merupakan unsur yang harus ada dalam suatu negara. Setiap pembentukan negara pasti ada didalamnya mengatur warga negaranya. Hubungan inilah yang melahirkan hak dan kewajiban. Perlindungan hukum menjadi hak bagi setiap warga negaranya, namun disisi lain perlindungan hukum menjadi kewajiban negara untuk memenuhinya. Negara wajib memberikan perlindungan hukum bagi setiap warga negaranya. Indonesia merupakan negara yang mengukuhkan dirinya sebagai negara hukum, perlindungan hukum harus berdasarkan atas suatu ketentuan dan aturan hukum yang berfungsi untuk memberikan keadilan serta menjadi sarana untuk mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh rakyat.

Di Indonesia prinsip-prinsip perlindungan hukum yang menjadi landasannya adalah Pancasila sebagai ideologi dan falsafah negara. Konsepsi perlindungan hukum bagi rakyat di Barat bersumber pada konsep-konsep *Rechtstaat* dan “*Rule of The Law*”. Dengan menggunakan konsepsi Barat sebagai kerangka berfikir dengan landasan pada Pancasila, prinsip perlindungan hukum di Indonesia adalah prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindak pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarahnya di Barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah.<sup>17</sup>

Perlindungan hukum merupakan suatu hal yang melindungi subyek-subyek hukum melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi. Perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:<sup>18</sup>

- 1) Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban.

- 2) Perlindungan Hukum Represif

---

<sup>17</sup> Philipus M. Hadjon, 1987. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, hlm. 38.

<sup>18</sup> Muchsin, 2003. *Perlindungan dan Kepastian Hukum Bagi Investor di Indonesia*, Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, Surakarta, hlm. 14.

Perlindungan hukum represif merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.

## 2. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah gambaran antara konsep-konsep khusus yang merupakan kumpulan dalam arti yang berkaitan, dengan istilah yang akan diteliti dan/atau diuraikan dalam karya ilmiah. Kerangka konseptual yang penulis uraikan sebagai berikut:

### **a. Analisis Yuridis Bentuk Dan Isi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**

Sistem hukum Indonesia baik perdata maupun pidana, berbasis pada hukum Eropa kontinental, khususnya Belanda karena aspek sejarah masa lalu Indonesia yang merupakan wilayah jajahan dengan sebutan Hindia Belanda (*Nederlandsch-Indie*). Lahirnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menggantikan peraturan lama yang merupakan produk Hindia Belanda (*Nederlandsch-Indie*) yang tidak relevan dengan prinsip demokrasi, rasa keadilan dan budaya hukum masyarakat Indonesia. Tujuan undang-undang ketenagakerjaan adalah untuk meniadakan ketimpangan yang terjadi akibat ketidakseimbangan antara kedua belah pihak.

Dalam hukum positif di Indonesia, hubungan kerja berkaitan erat dengan hubungan kontraktual yang dibuat antara pekerja dengan pemberi kerja. Hubungan hukum yang berdasarkan hubungan kontraktual dianut Negara Republik Indonesia sejak berlakunya *Burgelijk Wetboek* atau yang lazim sekarang disebut dengan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Pada dasarnya hubungan kerja yaitu hubungan

hukum antara pekerja dengan pemberi kerja setelah diadakan perjanjian kerja. Karena perjanjian kerja merupakan suatu wadah yang menghubungkan para pihak dalam hubungan kerja dimana kedudukannya “undang-undang” bagi para pihak yang membuat perjanjian. Dengan kata lain hubungan kerja antara yang memberi pekerjaan dengan pekerja diikat oleh adanya perjanjian kerja sehingga mereka yang melakukan perjanjian terikat dengan apa yang sudah dituangkan dalam perjanjian kerja.

Perjanjian kerja di dalam bahasa belanda disebut *Arbeidsovereenkoms*. Menurut Pasal 1601 KUH Perdata menyebutkan bahwa, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Selanjutnya pengertian perjanjian kerja diatur di dalam Pasal 1 angka 14 undang-undang ketenagakerjaan yang menyatakan perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Berdasarkan ketentuan Pasal di atas dapat dipahami bahwa perjanjian kerja adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh dua orang atau lebih atas dasar persesuaian kehendak kedua belah pihak untuk melakukan sesuatu dengan unsur adanya pekerjaan, upah dan perintah. Di dalam perjanjian kerja menunjukkan adanya hubungan subordinasi atau juga sering disebut sebagai hubungan diperatas (*dienstverhouding*), yaitu pekerjaan yang dilaksanakan pekerja didasarkan pada perintah yang diberikan oleh pemberi kerja.

Bentuk perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan sebagaimana dituangkan dalam Pasal 51 ayat (1) UUK. Dengan demikian dapat diartikan bahwa perjanjian kerja pada umumnya dapat dibuat secara tertulis maupun lisan. Dalam perjanjian seseorang bebas untuk mengadakan perjanjian dengan siapapun,

menentukan syarat-syaratnya, pelaksanaan dan bentuk perjanjian, baik berbentuk lisan maupun berbentuk tertulis. Kendatipun orang bebas untuk mengadakan perjanjian yang tidak terikat pada ketentuan-ketentuan yang telah ada, kebebasan seseorang dalam melakukan perbuatan hukum juga dibatasi oleh undang-undang, dimana perjanjian yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, ketertiban umum dan kesusilaan. Bentuk perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis atau lisan yang diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan sejalan dengan prinsip keterbukaan yang dianut dalam hukum perjanjian.

Perjanjian kerja sebagai dasar hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja dapat dilakukan berdasarkan perjanjian waktu tertentu dan perjanjian waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu diharuskan dibuat dalam bentuk tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Perjanjian yang dibuat secara tertulis bertujuan untuk memberikan kepastian hukum terhadap hak dan kewajiban bagi kedua pihak. Selain itu juga dimaksudkan untuk mengantisipasi jika dikemudian hari terjadi perselisihan terhadap pelaksanaan perjanjian yang telah disepakati. Selanjutnya pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu dengan menggunakan huruf latin juga bertujuan untuk memudahkan bagi kedua belah pihak dalam memahami tulisan yang ada dalam perjanjian sehingga tidak menyulitkan kedua belah pihak dalam membaca perjanjian yang dibuat.

Isi perjanjian kerja merupakan pokok penting di dalam hubungan kerja antara kedua belah pihak, karena perjanjian kerja berkaitan dengan hak dan kewajiban kedua belah pihak yang telah disepakati. Isi pada perjanjian kerja sama dengan isi perjanjian pada umumnya, sehingga perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan dan ketertiban umum. Isi perjanjian kerja yang merupakan pokok persoalan, sehingga pekerjaan yang merupakan objek di dalam

suatu perjanjian kerja yang diperjanjikan oleh pemberi kerja kepada pekerja harus jelas dan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan, ketertiban umum atau dengan tata susila masyarakat. Sehingga secara positif isi perjanjian kerja dengan sendirinya merupakan kewajiban-kewajiban dan hak-hak pekerja serta kewajiban-kewajiban dan hak-hak pemberi kerja.

PKWT diatur dalam UUK, kemudian diubah dengan UU Cipta Kerja, dan secara teknis dijabarkan dalam PP No. 35 Tahun 2021. Perjanjian kerja waktu tertentu didasarkan pada jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana ketentuan Pasal 4 ayat (1) PP No. 35 Tahun 2021.

PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud diatas, dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu:

- a. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
- b. Pekerjaan yang bersifat musiman;
- c. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu, dibuat untuk pekerjaan tertentu yang memenuhi ketentuan sebagai berikut:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai;
- b. Pekerjaan yang sementara sifatnya.

Selain pekerjaan tertentu sebagaimana disebutkan di atas, PKWT dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap. PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

PKWT untuk jenis pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama, dilaksanakan paling lama 5 (lima) tahun. Sedangkan pekerjaan yang bersifat musiman merupakan pekerjaan yang pelaksanaannya

tergantung pada musim atau cuaca dan kondisi tertentu. Pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca hanya dapat dilakukan pada musim tertentu atau cuaca tertentu. Sedangkan pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada kondisi tertentu merupakan pekerjaan tambahan yang dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu. PKWT berdasarkan jangka waktu hanya dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun dan dapat dilakukan perpanjangan dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun. Masa kerja pekerja/buruh dalam perpanjangan jangka waktu, dihitung sejak terjadinya hubungan kerja.

PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu, didasarkan atas kesepakatan para pihak yang dituangkan dalam perjanjian kerja yang memuat:

- a. Ruang lingkup dan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai.
- b. Lamanya waktu penyelesaian pekerjaan disesuaikan dengan selesainya suatu pekerjaan.

Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT, dapat diselesaikan lebih cepat dari lamanya waktu yang disepakati, maka PKWT putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan. Sementara itu, dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT belum dapat diselesaikan sesuai lamanya waktu yang disepakati, maka jangka waktu PKWT dilakukan perpanjangan sampai batas waktu tertentu hingga selesainya pekerjaan. Untuk masa kerja pekerja/buruh dalam hal perpanjangan jangka waktu, PKWT dihitung sejak terjadinya hubungan kerja berdasarkan PKWT.

Selanjutnya, PKWT juga dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap berupa pekerjaan

tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta pembayaran upah pekerja/buruh berdasarkan kehadiran. Untuk PKWT jenis ini, perjanjian kerja dibuat dalam perjanjian kerja harian secara tertulis. Dalam perjanjian kerja harian, pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan. Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian menjadi tidak berlaku dan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh demi hukum berubah berdasarkan PKWTT.

Selanjutnya, dalam perjanjian kerja harian dibuat secara tertulis dan dapat dibuat secara kolektif dan paling sedikit memuat:

- a. Nama, alamat perusahaan atau pemberi kerja.
- b. Nama, alamat pekerja/buruh.
- c. Jenis pekerjaan yang dilakukan.
- d. Besarnya upah.

Dalam PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja, masa percobaan kerja yang disyaratkan tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung. Dalam membuat PKWT berdasarkan Pasal 13 PP No. 35 Tahun 2020 paling sedikit memuat:

- a. Nama, alamat Perusahaan, dan jenis usaha.
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh.
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan.
- d. Tempat pekerjaan.
- e. Besaran dan cara pembayaran upah.

- f. Hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan dan/atau syarat kerja yang diatur dalam Peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya PKWT;
- h. Tempat dan tanggal PKWT dibuat.
- i. Tanda tangan para pihak dalam PKWT.

Dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja, perjanjian kerja yang dibuat dalam bentuk PKWT, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh. Dimana pemberian uang kompensasi dilaksanakan pada saat berakhirnya PKWT. Uang kompensasi diberikan kepada pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus menerus. Selanjutnya apabila PKWT diperpanjang, uang kompensasi diberikan saat selesainya jangka waktu PKWT sebelum perpanjangan dan terhadap jangka waktu perpanjangan PKWT, uang kompensasi berikutnya diberikan setelah perpanjangan jangka waktu PKWT berakhir atau selesai. Pemberian uang kompensasi tidak berlaku bagi tenaga kerja asing yang dipekerjakan oleh pemberi kerja dalam hubungan kerja berdasarkan PKWT.

Dalam pemberian uang kompensasi terhadap pekerja/buruh, besaran uang kompensasi yang diberikan (Pasal 16 ayat (1) PP. No. 35 Tahun 2020) yaitu:

- a. PKWT selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus, diberikan sebesar 1 (satu) bulan upah;
- b. PKWT selama 1 (satu) bulan atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan : masa kerja x 1 (satu) bulan upah;

- c. PKWT selama lebih dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan masa kerja x 1 (satu) bulan upah.

Upah sebagaimana di jelaskan di atas, yang digunakan sebagai dasar perhitungan pembayaran uang kompensasi terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap. Apabila perusahaan tidak menggunakan komponen upah pokok dan tunjangan tetap maka dasar perhitungan pembayaran uang kompensasi yaitu upah tanpa tunjangan. Jika upah di perusahaan terdiri dari upah pokok dan tunjangan tidak tetap maka dasar perhitungan uang kompensasi yaitu upah pokok. Selanjutnya dalam hal PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan lebih cepat penyelesaiannya dari lamanya waktu yang diperjanjikan dalam PKWT maka uang kompensasi dihitung sampai dengan saat selesainya pekerjaan. Pemberian uang kompensasi khusus usaha mikro dan usaha kecil besarnya berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh. Dalam PKWT, Apabila satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi yang besarnya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh pekerja/buruh.

#### **b. Perjanjian**

Pada umumnya, suatu hubungan hukum terjadi karena suatu perjanjian. Menurut Pasal 1313 KUH Perdata perjanjian adalah persetujuan suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan diri terhadap satu orang lain atau lebih. Ketentuan pasal ini hanya menyatakan bahwa hanya satu pihak saja yang mengikatkan diri terhadap pihak lain. Sedangkan dalam pelaksanaannya, kedua belah pihak yang mengadakan perjanjian saling mengikatkan dirinya antara satu dengan yang lainnya. Dalam suatu perjanjian, tidak ada satupun perjanjian yang mengikat terhadap bentuk dan isi perjanjian, karena perjanjian dijamin oleh asas

kebebasan berkontrak. Di dalam KUH Perdata memberikan hak kepada setiap orang untuk membuat dan melaksanakan perjanjian secara bebas, sebagaimana dalam pasal 1338 KUHPerdota menyebutkan bahwa : “*semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya,*” bunyi pasal tersebut dapat dipahami bahwa, kedua belah pihak dalam mengadakan perjanjian diperbolehkan membuat ketentuan-ketentuan sendiri yang menyimpang dari ketentuan hukum perjanjian, dan tetap harus memperhatikan ketentuan rumusan pada Pasal 1337 KUH Perdata.

Perjanjian dikatakan sah apabila memenuhi syarat-syarat sahnya suatu perjanjian, sebagaimana diatur pada Pasal 1320 KUH Perdata yang menyebutkan bahwa untuk sahnya suatu perjanjian-perjanjian diperlukan empat syarat, yaitu ;

1) Sepakat mereka yang mengikatkan diri

Kesepakatan adalah persesuaian pernyataan kehendak antara satu orang atau lebih dengan pihak lain untuk saling mengikatkan diri. Terjadinya suatu perjanjian unsur kesepakatan atau kehendak kedua belah pihak mempunyai arti penting. Untuk dapat menentukan kapan terjadinya persesuaian kehendak para pihak perlu kiranya melibatkan teori kehendak. Teori ini merupakan teori yang dianggap paling terdahulu yang menekankan pada faktor kehendak, bahwa kesepakatan terjadi pada saat kehendak pihak penerima tawaran dinyatakan.

2) Kecakapan membuat suatu perjanjian

Kecakapan adalah kemampuan seseorang untuk melakukan perbuatan hukum. Perbuatan hukum akan menimbulkan akibat hukum bagi kedua belah pihak

3) Suatu hal tertentu

Suatu hal tertentu atau dikenal dengan objek di dalam perjanjian yang disepakati oleh kedua belah pihak yang mengikatkan diri. Objek perjanjian adalah prestasi (pokok perjanjian).

4) Suatu sebab yang halal

Suatu sebab yang halal artinya perjanjian yang dibuat oleh para pihak yang saling mengikatkan diri tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan.

**c. Perjanjian Kerja**

Menurut Kitab Undang-Undang Hukum perdata (KUH Perdata, *Burgerlijke Wetboek*), perjanjian kerja (*arbeidsovereenkomst*) yang diatur pada Pasal 1601a, yang menyebutkan bahwa suatu perjanjian dimana pihak yang satu (pekerja), mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain (pengusaha), selama waktu tertentu dengan menerima upah.

Secara umum perjanjian kerja sama dengan perjanjian pada umumnya sehingga perjanjian kerja harus memenuhi syarat sah perjanjian yang mengacu pada syarat sahnya perjanjian perdata yang tertuang dalam pasal 1320 KUH Perdata, adalah sebagai berikut :

- 1) Ada persetujuan kehendak antara pihak- pihak yang membuat perjanjian.
- 2) Ada kecakapan pihak- pihak untuk membuat perjanjian (*capacity*).
- 3) Ada suatu hal tertentu (*a certain subject matter*).
- 4) Ada suatu sebab yang halal (*legal cause*).

Berdasarkan ketentuan pada Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, suatu perjanjian dinyatakan sah apabila telah memenuhi 4 (empat) syarat kumulatif. Syarat kesatu dan kedua dinamakan syarat subjektif, sedangkan ketiga dan keempat dinamakan syarat objektif. Menurut ketentuan Pasal 1 angka (15) UUK, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan upah dan perintah.

Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara buruh dengan majikan atau pemberi kerja.<sup>19</sup> Perjanjian kerja sebagai dasar terjadinya hubungan kerja harus memenuhi ketentuan pada Pasal 52 ayat (1) UUK yaitu perjanjian kerja dibuat atas dasar :

- 1) Kesepakatan kedua belah pihak.
- 2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.
- 3) Adanya pekerjaan yang akan diperjanjikan.
- 4) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Ketentuan pada Pasal 52 ayat (1) UUK adalah syarat materiil keabsahan dalam pembuatan perjanjian kerja. Ketentuan pasal ini mengadopsi ketentuan pada Pasal 1320 KUHPerdata tentang syarat sahnya perjanjian. Apabila perjanjian kerja tidak memenuhi salah satu ketentuan yang diatur pada pasal 52 ayat (1), maka perjanjian kerja akan terancam batal. Selain syarat materil, UUK juga mengatur syarat formal dalam pembuatan perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, sebagaimana disebutkan pada Pasal 54 ayat (1) UUK, yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja harus dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:

- 1) Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha.
- 2) Nama, jenis kelamin, dan alamat pekerja.
- 3) Jabatan atau jenis pekerjaan.
- 4) Tempat pekerjaan.
- 5) Besarnya upah dan cara pembayarannya.
- 6) Syarat kerja memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja.
- 7) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja.
- 8) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat.
- 9) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

#### **d. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)**

---

<sup>19</sup> Susetiawan. 2000, *Konflik Sosial, Kajian Hubungan Buruh Perusahaan dan Negara Di Indonesia*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, hlm 55

Menurut Pasal 56 ayat (1) UUK yang sudah diubah berdasarkan Pasal 81 angka 12 UU Cipta Kerja, dimana perjanjian kerja dibuat waktu tertentu dan untuk waktu tidak tertentu. Untuk waktu tidak tertentu disebut sebagai pekerja tetap, sedangkan perjanjian untuk waktu tertentu didasarkan pada jangka waktu tertentu dan selesainya suatu pekerjaan tertentu ini yang dikenal dengan sistem kontrak. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 10 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.

Pelaksanaan PKWT didasarkan atas jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan tertentu. PKWT berdasarkan jangka waktu dibuat untuk pekerjaan tertentu sebagaimana ketentuan Pasal 5 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yaitu sebagai berikut :

- 1) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
- 2) Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- 3) Pekerjaan yang bersifat musiman.
- 4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam masa percobaan atau penjajakan.

Selanjutnya PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu dibuat untuk pekerjaan tertentu sebagaimana ketentuan Pasal 5 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yaitu sebagai berikut:

1. Pekerjaan yang bersifat sekali selesai; atau
2. Pekerjaan yang sementara sifatnya.

## G. Metode Penelitian

Metode penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah *yuridis normatif*. Penelitian yuridis normatif adalah penelitian yang dilakukan atau ditujukan pada peraturan tertulis dan bahan-bahan hukum lainnya yang mana bersifat data sekunder yang ada dipergustakaan maupun jurnal hukum lainnya.<sup>20</sup> Untuk melaksanakan metode yuridis normatif diperlukan langkah-langkah sebagai berikut:

### 1. Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif analitis, maksudnya adalah suatu penelitian yang menggambarkan, menelaah, menjelaskan, dan menganalisis suatu peraturan hukum, yaitu mengkaji pelaksanaan atau implementasi ketentuan hukum positif (perundang-undangan) dan kontrak secara faktual pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam masyarakat guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pengkajian tersebut bertujuan untuk memastikan apakah hasil penerapan peristiwa *hukum in concreto* itu sesuai atau tidak sesuai dengan ketentuan undang-undang atau kontrak telah dilaksanakan sebagaimana mestinya atau tidak.

### 2. Pendekatan Masalah

Johnny Ibrahim dalam bukunya menyatakan bahwa nilai ilmiah suatu pembahasan dan pemecahan masalah terhadap *legal issue* yang diteliti sangat tergantung kepada cara pendekatan (*approach*) yang digunakan.<sup>21</sup> Sesuai dengan tipe penelitian yang digunakan yaitu yuridis normatif maka pendekatan masalah yang dilakukan adalah:

#### a. Pendekatan Perundang-undangan (*Statute Approach*)

---

<sup>20</sup> Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta, 2008, hlm. 13.

<sup>21</sup> Johnny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Cetakan Kedua, Bayu Media Publishing, Malang, 2006, hlm. 299.

Pendekatan perundang-undangan merupakan suatu hal yang mutlak dalam penelitian yuridis normatif, karena yang akan diteliti adalah berbagai aturan hukum yang menjadi fokus sekaligus tema sentral suatu penelitian.<sup>22</sup>

Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani.<sup>23</sup>

#### **b. Pendekatan Historis (*Historical Approach*)**

Pendekatan historis dilakukan dalam kerangka pelacakan sejarah lembaga hukum dari waktu ke waktu. Pendekatan ini sangat membantu peneliti untuk memahami filosofi dari aturan hukum dari waktu ke waktu. Disamping itu, melalui pendekatan demikian penelitian ini juga dapat memahami perubahan dan perkembangan filosofi yang melandasi aturan hukum tersebut.<sup>24</sup> Penelitian normatif yang menggunakan pendekatan sejarah memungkinkan seorang peneliti untuk memahami hukum secara lebih mendalam tentang suatu pengaturan hukum tertentu sehingga dapat memperkecil kekeliruan, baik dalam pemahaman maupun penerapan suatu lembaga atau ketentuan hukum tertentu.<sup>25</sup>

#### **c. Pendekatan Kasus (*Case Approach*)**

Berbeda dengan penelitian sosial<sup>26</sup>, pendekatan kasus (*case approach*), dalam penelitian normatif bertujuan untuk mempelajari penerapan norma-norma atau kaidah hukum yang dilakukan dalam praktik hukum.<sup>27</sup> Pendekatan

---

<sup>22</sup> *Ibid*, hlm. 302.

<sup>23</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Edisi Revisi) Kencana Prenada Group, Jakarta, 2013. hlm. 93.

<sup>24</sup> *Ibid*, hlm. 126.

<sup>25</sup> Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, Alumni, Bandung, 1986, hlm. 332.

<sup>26</sup> Marnasse Malo dan Sri Trisnongtias, *Metode Penelitian Masyarakat*, Pusat Antara Universitas Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Indonesia, Jakarta, 1997, hlm. 19.

<sup>27</sup> Johnny Ibrahim, *Op., Cit*, hlm. 321.

kasus (*case approach*) tidak sama dengan studi kasus (*case study*). Dalam pendekatan kasus beberapa kasus ditelaah untuk dijadikan referensi bagi suatu isu hukum. Sedangkan studi kasus (*case study*), adalah suatu studi terhadap kasus-kasus tertentu dilihat dari berbagai aspek hukum.<sup>28</sup>

### 3. Jenis dan Sumber Data

Data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang terdiri dari :<sup>29</sup>

#### a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum yang mengikat terdiri dari peraturan perundang undangan yang terkait dengan objek penelitian.<sup>30</sup>

#### b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah buku-buku dan tulisan-tulisan ilmiah hukum yang terkait dengan objek penelitian ini.<sup>31</sup>

#### c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tertier adalah petunjuk atau penjelasan mengenai bahan hukum primer atau bahan hukum sekunder yang berasal dari kamus hukum, ensiklopedia, majalah, surat kabar, dan sebagainya.<sup>32</sup>

#### d. Studi Kepustakaan

Penelitian kepustakaan bertujuan untuk mengkaji, meneliti dan menelusuri data-data sekunder mencakup bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Bahan hukum primer terdiri dari Undang-Undang,

---

<sup>28</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Op.,Cit*, hlm. 94.

<sup>29</sup> Soerjono Soekanto, *Metode Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 2006, hlm. 50.

<sup>30</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Op.,Cit*, hlm. 106.

<sup>31</sup> *Ibid*

<sup>32</sup> *Ibid*

Putusan Mahkamah Konstitusi, Peraturan Pemerintah, Peraturan Menteri dan Peraturan lainnya. Bahan hukum sekunder terdiri dari buku-buku, artikel, jurnal, hasil penelitian, makalah dan lain sebagainya. Kemudian bahan hukum tersier terdiri dari kamus, kamus hukum, ensiklopedia dan sebagainya.<sup>33</sup>

#### **4. Teknik Pengumpulan Data**

Semua data yang bermanfaat dalam penulisan ini diperoleh dengan cara studi dokumen atau bahan pustaka (*documentary study*), yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mempelajari bahan-bahan kepustakaan atau data tertulis, terutama yang berkaitan dengan masalah yang akan dibahas, dan wawancara dengan pakar atau ahli yang mengetahui dan membidangi permasalahan yang penulis teliti untuk memperoleh penjelasan yang lebih dalam yang kemudian penulis menganalisis isi data tersebut.

#### **5. Pengolahan Data dan Analisis Bahan Hukum**

Adapun bahan hukum yang telah diperoleh dari penelitian studi kepustakaan, akan diolah dan dianalisis secara kualitatif, yakni analisa data dengan cara menganalisis, menafsirkan, menarik kesimpulan sesuai dengan permasalahan yang dibahas, dan menuangkannya dalam bentuk kalimat-kalimat.<sup>34</sup> Setelah dianalisis, penulis akan menjadikan hasil analisis tersebut menjadi suatu karya tulis berbentuk karya ilmiah berupa Tesis.

---

<sup>33</sup> Soerjono Soekanto, *Op. Cit*, hlm 52

<sup>34</sup> Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, Cetakan 15, Bumi Aksara, Jakarta, 2010, hlm. 83.