

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan Negara Hukum sebagaimana telah di tuangkan di dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi “Negara Indonesia merupakan Negara Hukum” Sebagai Negara Hukum Indonesia memiliki tujuan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 Alinea keempat yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia serta memajukan kesejahteraan umum. Untuk mewujudkan kesejahteraan umum tersebut salah satu caranya adalah dengan menjamin pekerjaan yang layak untuk kelangsungan hidup masyarakat.

Dalam Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 ditegaskan bahwa “Tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, dan Pasal 28D ayat (2) “Setiap orang berhak bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja” berdasarkan landasan hukum tersebut, Indonesia memiliki kewajiban secara konstitusional untuk menyediakan lapangan kerja yang layak bagi warga negaranya.

Berdasarkan landasan hukum diatas, Negara Indonesia memiliki kewajiban konstitusional untuk menyediakan lapangan pekerjaan yang layak bagi warga negaranya. Ketentuan ini tidak terlepas dari filosofi yang terdapat dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menegaskan bahwa salah satu tujuan nasional adalah untuk memberikan

perlindungan kepada setiap warga negara Indonesia dan untuk kesejahteraan masyarakat Indonesia.¹

Setiap negara pada dasarnya memiliki kekuatan pada dua aspek, yaitu aspek sumber daya alam dan sumber daya manusia. Indonesia yang notabene memiliki kedua aspek tersebut, dapat dilihat dari sumber daya alam yang berlimpah dan tersebar dengan cukup merata pada seluruh wilayah Indonesia. Dari segi sumber daya manusia Indonesia juga memiliki kelebihan, terlihat dari jumlah penduduk Indonesia berada pada peringkat keempat sebagai negara dengan jumlah penduduk terbanyak di dunia.

Pertumbuhan penduduk yang signifikan tersebut tentu akan berdampak pada perkembangan dan pembangunan nasional, baik dari segi ekonomi maupun sosial. Pertumbuhan penduduk tersebut dapat menjadi hambatan yang berdampak besar dengan peningkatan drastis jumlah pengangguran, namun dilain sisi dapat menjadi penunjang yang bermanfaat dikarenakan ketersediaan jumlah tenaga kerja yang banyak.

Tenaga kerja menjadi salah satu unsur utama dalam pelaksanaan pembangunan nasional yang dicanangkan pemerintah. Peningkatan kesempatan kerja di berbagai bidang guna mendukung pembangunan nasional ini harus diimbangi dengan peningkatan kualitas tenaga kerja tersebut dan peningkatan perlindungan terhadap hak-hak tenaga tersebut. Pemerintah adalah penyelenggara urusan bidang yang berkaitan dengan ketenagakerjaan baik pada pemerintah pusat sampai pemerintah daerah.² Ketenagakerjaan diatur secara baik oleh pemerintah

¹ Khairani, 2016, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing Ditinjau dari Konsep Hubungan Kerja antara Pekerja dengan Pemberi Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 2

² Khairani, 2021, *Pengantar Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan Disesuaikan dengan Undang-Undang No. 11 Tahun 2021 Tentang Cipta Kerja/Omnibus Law*, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, hlm. 19

dalam Hukum Ketenagakerjaan agar tidak terjadi perselisihan antara para pihak, dalam hukum ketenagakerjaan berkaitan dengan lingkup laku menurut waktu, ada peristiwa-peristiwa yang timbul pada waktu berbeda, yaitu :

1. Sebelum hubungan kerja terjadi. Mencakup peristiwa-peristiwa hukum tertentu, misalnya: kegiatan pengerahan dan penempatan tenaga kerja, dan berbagai upaya dalam rangka pelatihan untuk dalam rangka memasuki pasar kerja, serta berbagai persyaratan yang harus dipenuhi sebelum bekerja, misalnya: tes kesehatan, tes ujian saringan masuk, dan surat pengalaman kerja, dan lain-lain.
2. Pada saat hubungan kerja terjadi. Mencakup peristiwa-peristiwa hukum tertentu, misalnya: melakukan pekerjaan, pembayaran upah, waktu kerja, kesehatan dan keselamatan kerja serta pembayaran ganti rugi kecelakaan kerja, jaminan sosial, dan lain-lain.
3. Sesudah hubungan kerja terjadi. Mencakup peristiwa-peristiwa hukum yang terjadi setelah hubungan kerja berakhir, biasanya terjadi antara mantan buruh (pekerja) dengan pihak pengusaha, misalnya: pembayaran uang pensiun, pembayaran uang pesangon, santunan kematian.³

Hukum ketenagakerjaan mengandung materi yang berkaitan dengan hukum administrasi negara. Pada tahun 1927 Van Vollenhoven memberikan ciri hukum administrasi negara sebagai berikut :

“untuk sebagian hukum administrasi negara merupakan pembatasan terhadap kebebasan pemerintah, jadi merupakan jaminan bagi mereka, yang harus taat kepada pemerintah; akan tetapi untuk sebagian besar hukum administrasi mengandung arti pula, bahwa mereka yang harus taat kepada pemerintah menjadi dibebani sebagai kewajiban yang tegas bagaimana dan sampai di mana batasnya, dan berhubung dengan itu, berarti juga, bahwa wewenang pemerintah menjadi luas dan tegas”.⁴

Kelompok penduduk dalam usia kerja tersebut dinamakan tenaga kerja atau *man power*.⁵ Salah satu bagian dari tenaga kerja disebut dengan angkatan kerja, Yang dimaksud dengan angkatan kerja adalah bagian dari tenaga kerja yang terlibat atau masih berusaha untuk terlibat dalam kegiatan produktif yang menghasilkan barang dan jasa.⁶

³ Aloysius Uwiyono, *Et.Al, Asas-Asas Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 5

⁴ Philipus M. Hadjon, *Et.Al, Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, hlm. 25

⁵ Gwijangge, Lainus, George MV Kawung, and Hanli Siwu. "Pengaruh investasi dan tenaga kerja terhadap pertumbuhan ekonomi provinsi papua." *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* 18.6, 2018. hlm.49

⁶ Menajang, Heidy. *Pengaruh investasi dan tenaga kerja terhadap pertumbuhan ekonomi Kota Manado*. Vol. 16. Sam Ratulangi University, 2014.

Angkatan kerja yang bekerja disebut pekerja.⁷ Pekerja dibedakan dalam dua bentuk; pertama pekerja yang mengandalkan energi kekuatan fisik saja dengan keterampilan sederhana disebut dengan buruh, suruhan atau pekerja kasar dan biasanya merupakan tenaga lepas (tidak organik), kedua karyawan adalah tenaga organik tataran rendah sampai menengah, sedangkan pegawai adalah tenaga organik tingkat menengah dan atas (*white collar*). Istilah pekerja dan karyawan lazim dikenal di sektor kerja privat atau swasta seperti perusahaan dan usaha jasa, sedangkan pegawai lebih dikenal di lingkungan kerja publik seperti pemerintahan. Pengertian pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁸

Hubungan kerja secara umum dapat diartikan sebagai hubungan antara orang yang melakukan pekerjaan dengan orang yang memberi pekerjaan⁹, pemberi kerja adalah pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁰ Hubungan tersebut diatur berdasarkan perjanjian kerja. Suatu perjanjian adalah suatu peristiwa di mana seorang berjanji kepada seorang lain atau di mana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal.¹¹ Perjanjian kerja yang berlaku dan diakui di dalam perundang-undangan perihal ketenagakerjaan di Indonesia, yaitu: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Pembagian jenis perjanjian kerja ini tercantum di dalam Pasal 56 ayat (1) UU

⁷ Khairani, 2021, *Op.cit*, hlm. 4

⁸ Khairani, 2021, *Op.cit*, hlm. 19

⁹ Khairani, 2016, *Op.cit*, hlm. 61

¹⁰ Khairani, 2021, *Op.cit*, hlm. 24

¹¹ Subekti, *Hukum Perjanjian*, PT. Internusa, Jakarta, hlm. 1

Ketenagakerjaan yang menyebutkan: “Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu”.

PKWT merupakan perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja berdasarkan waktu tertentu atau selesainya pekerjaan tertentu, sedangkan PKWTT merupakan perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap tidak ada batasan waktu. PKWT dan PKWTT diatur didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan). Merujuk Pada UU Ketenagakerjaan, PKWT didasarkan atas jangka waktu dan selesainya pekerjaan tertentu dan perjanjian kerja untuk PKWT harus dibuat secara tertulis dengan Bahasa Indonesia dan huruf latin.

Peraturan PKWT mengalami perubahan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. UU Cipta Kerja merupakan bentuk perundang-undangan yang terbilang baru di Indonesia. UU Cipta Kerja telah mengubah sejumlah 79 Undang-Undang, dimana Undang-Undang tersebut mengubah salah satunya mengenai ketenagakerjaan yang beberapa pasalnya diubah dan ditambahkan.

Berikut perbedaan utama UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (yang mengubah banyak ketentuan ketenagakerjaan):

1. Status dan Fungsi Undang-Undang

UU No. 13 Tahun 2003 UU utama dan mandiri yang secara khusus mengatur ketenagakerjaan. Menjadi dasar hukum ketenagakerjaan selama hampir 20 tahun. UU No. 6 Tahun 2023 Bukan UU ketenagakerjaan murni, tapi UU Cipta Kerja versi final. Mengubah, menghapus, dan menambahkan pasal-pasal dalam UU 13/2003 dan UU lain. Dibuat untuk memperbaiki iklim investasi dan kepastian hukum.

2. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT / Kontrak)

UU Ketenagakerjaan PKWT maksimal 2 tahun dan perpanjangan 1 tahun. Jika melanggar otomatis menjadi PKWTT (karyawan tetap), tidak ada kompensasi akhir kontrak. UU Cipta Kerja Tidak ada batas waktu kontrak yang kaku (diatur lebih lanjut dalam PP). Wajib ada uang kompensasi saat kontrak berakhir, lebih fleksibel bagi perusahaan. Perubahan besar: kontrak jadi lebih fleksibel tapi pekerja dapat kompensasi.

3. Pesangon PHK

UU Ketenagakerjaan Pesangon bisa sampai 32 kali upah (pesangon dan penghargaan masa kerja), beban perusahaan cukup berat. UU Cipta Kerja Pesangon diturunkan (maksimal sekitar 19 kali upah, tergantung alasan PHK), ditambah program JKP (Jaminan Kehilangan Pekerjaan) dari BPJS Ketenagakerjaan. Beban perusahaan turun, pekerja dapat jaring pengaman sosial.

4. Outsourcing (Alih Daya)

UU Ketenagakerjaan Outsourcing dibatasi jenis pekerjaannya (pekerjaan penunjang saja). UU Cipta Kerja Tidak ada pembatasan jenis pekerjaan yang

boleh di-outsourcing-kan, perlindungan pekerja dialihkan lewat perjanjian dan jaminan sosial. Lebih longgar bagi pengusaha, lebih berisiko bagi pekerja.

5. Upah Minimum

UU Ketenagakerjaan Upah minimum berdasarkan KHL (Kebutuhan Hidup Layak), ada UMK, UMP, dan sektoral. UU Cipta Kerja Formula upah minimum berdasarkan inflasi, pertumbuhan ekonomi, dan indeks tertentu. Upah sektoral dihapus, penetapan lebih terpusat dan teknokratis. □

6. Jam Kerja & Lembur

UU Ketenagakerjaan Lembur maksimal 3 jam per hari dan 14 jam per minggu. UU Cipta Kerja Lembur bisa sampai 4 jam per hari dan 18 jam per minggu, lebih fleksibel untuk industri tertentu. □

7. Cuti dan Istirahat Panjang

UU Ketenagakerjaan Istirahat panjang wajib bagi pekerja tertentu. UU Cipta Kerja Istirahat panjang tidak wajib, tergantung kebijakan perusahaan.

Pengaturan mengenai waktu kerja dicantumkan di dalam Pasal 77 UU Cipta Kerja dengan bunyi pasal sebagai berikut:

- (1) Setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- (3) Ketentuan waktu jeda sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- (4) Pelaksanaan jam kerja bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam

Peraturan Pemerintah. Pasal tersebut mengatur tentang Waktu Kerja pada PKWT yang merupakan aturan yang di ubah didalam UU Ketenagakerjaan.

Lebih lanjut mengenai PKWT, UU Cipta Kerja memiliki peraturan turunan yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP No 35 Tahun 2021). Ketentuan mengenai Waktu Kerja terdapat di dalam Pasal 21 PP No 35 Tahun 2021 yang menyebutkan:

- (1) Setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- (3) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- (4) Pelaksanaan jam kerja bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pengaturan waktu kerja sangat penting dalam kesehatan kerja dan merupakan satu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh perusahaan. Kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan merupakan faktor – faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik.¹²

Didalam PP No. 35 Tahun 2021 Pasal 8 Angka (1) dijelaskan bahwa: “PKWT berdasarkan Jangka Waktu dapat dibuat untuk paling lama 5 tahun, dalam hal jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud akan berakhir dan

¹² Tyas, A. A. W. P., and F. Hastoms. "Pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan." Forum Ilmiah. Vol. 8. No, 3, 2011, hlm. 220

pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai maka dapat dilakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara pemberi kerja dengan pekerja/buruh. Ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 tahun”. Sebelumnya di UU Ketenagakerjaan mengenai Jangka waktu ini dilakukan kontrak kerja selama 3 tahun dengan rincian 2 tahun kontrak dan 1 tahun perpanjangan kontrak.

Perubahan mengenai jangka waktu PKWT yaitu 5 tahun, PP 35 Tahun 2021 menyatakan bahwa PKWT tersebut dapat diperpanjang lagi dengan jangka waktu tidak lebih dari 5 tahun, membuat pekerja status hukumnya sebagai pekerja tidak tetap bisa lebih lama lagi. Hal ini tentunya berpengaruh terhadap hak-hak pekerja seiring dengan terjadinya perubahan tersebut.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, terdapat tiga jenis PKWT:

1. PKWT yang dibuat berdasarkan jangka waktu PKWT ini dibuat untuk pekerjaan yang penyelesaiannya tidak terlalu lama, bersifat musiman, produk baru, kegiatan baru.
2. PKWT berdasarkan selesai suatu pekerjaan tertentu, jika pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dari waktu yang disepakati, maka PKWT putus demi hukum saat selesainya pekerjaan.
3. PKWT berdasarkan pekerjaan tertentu lainnya yang jenis atau sifat kegiatan tidak tetap, PKWT ini untuk pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta pembayaran upah berdasarkan kehadiran atau kerap disebut harian.

Whiz Prime Hotel Padang merupakan salah satu hotel terbaik di Kota Padang yang menyediakan fasilitas pelayanan jasa penginapan, makan, serta jasa lainnya dimana fasilitas dan pelayanan tersebut disediakan untuk para tamu. Whiz Prime Hotel Padang berada di pusat kota dan menjadi salah satu pilihan terbaik dengan 163 kamar dan 4 meeting room. Whiz Prime Hotel Padang mempekerjakan banyak pekerja dan salah satu jenis pekerjaannya yaitu pekerja PKWT. Dalam pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja PKWT di Whiz Prime Hotel

Padang terdapat peraturan perusahaan yang harus dipatuhi dan peraturan tersebut telah disahkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian kota Padang.

Proses Pengesahan Peraturan Perusahaan Whiz Prime Hotel Padang oleh DTKP Kota Padang :

- a. Penyusunan Peraturan Perusahaan
Manajemen Whiz Prime Hotel Padang menyusun draft Peraturan Perusahaan (PP) yang memuat ketentuan mengenai:
 1. Hak dan kewajiban pengusaha.
 2. Hak dan kewajiban pekerja.
 3. Tata tertib perusahaan.
 4. Syarat kerja.
 5. Ketentuan tentang PHK dan kompensasinya.
 6. Lain-lain sesuai ketentuan perundangan.
- b. Konsultasi Internal dan Perundingan
 1. Draft PP dikonsultasikan dengan wakil pekerja (bila belum ada serikat pekerja).
 2. Dilakukan perundingan bipartit antara pihak manajemen dan wakil pekerja untuk menyepakati isi PP.
 3. Hasil kesepakatan dituangkan dalam berita acara perundingan dan ditandatangani kedua belah pihak.
- c. Pengajuan ke DTKP Kota Padang
Manajemen hotel mengajukan permohonan pengesahan ke Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang (DTKP) dengan melampirkan:
 1. Surat permohonan pengesahan PP.
 2. Draft Peraturan Perusahaan.
 3. Berita acara perundingan bipartit.
 4. Daftar hadir perundingan.
 5. Profil perusahaan.
- d. Pemeriksaan Berkas
 1. DTKP melakukan pemeriksaan administratif kelengkapan berkas.
 2. Jika berkas lengkap, DTKP akan:
 - a) Menelaah substansi PP apakah telah sesuai dengan UU Ketenagakerjaan dan peraturan terkait.
 - b) Bila ada pasal yang belum sesuai, akan diminta revisi.
- e. Pemberian Pengesahan
Jika PP telah memenuhi ketentuan perundang-undangan:
 1. DTKP Kota Padang menerbitkan Surat Keputusan Pengesahan Peraturan Perusahaan dalam waktu maksimal 30 hari kerja sejak permohonan diterima lengkap.
 2. SK pengesahan diserahkan ke pihak manajemen hotel.
- f. Sosialisasi kepada Seluruh Pekerja
 1. Manajemen hotel wajib mensosialisasikan Peraturan Perusahaan yang telah disahkan kepada seluruh pekerja.
 2. Pekerja diminta menandatangani daftar penerimaan atau berita acara sosialisasi.
- g. Penyimpanan Dokumen

Salinan PP yang telah disahkan dan SK pengesahan disimpan oleh manajemen dan DTKP untuk keperluan pengawasan ketenagakerjaan.

Beberapa catatan yang berlaku yaitu :

1. Masa berlaku Peraturan Perusahaan adalah 2 tahun sejak tanggal pengesahan.
2. Sebelum masa berakhir, PP harus diperbaharui dan diajukan kembali untuk pengesahan ulang.¹³

Pada tahun 2025 di Whiz Prime Hotel Padang ada 60 orang pekerja, 25 orang pekerja PKWT dan 35 orang pekerja tetap. Terdapat 3 shift kerja, tiap PKWT wajib bekerja 1 shift dalam sehari, shift kerja tersebut terdiri dari shift 1 (pukul 07.00-16.00), shift 2 (pukul 14.00-23.00), dan shift 3 (22.00-07.00). Dengan 8 jam waktu kerja dan 1 jam waktu istirahat pada tiap shift selama 6 hari dalam seminggu.¹⁴

Menurut Pasal 77 ayat (2) huruf b UU Ciptaker untuk waktu kerja mengatakan “8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu”. Sedangkan pemberlakuan waktu kerja dengan 3 shift dalam sehari di Whiz Prime Hotel Padang, dengan 8 jam kerja dan 1 jam istirahat pada 1 shift yang diberlakukan selama 6 hari dalam seminggu. Apabila Whiz Prime Hotel Padang memberlakukan 8 jam kerja dalam 1 hari maka pekerja tersebut seharusnya bekerja selama 5 hari dalam seminggu. Pelaksanaan waktu kerja tersebut mempengaruhi kesehatan kerja, dengan resiko kesehatan yang meliputi faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik.

¹³ Hasil wawancara dengan HRD Whiz Prime Hotel Padang, Bapak Taufik Marnison, tanggal 27 Mei 2025, pukul 14.03

¹⁴ Hasil wawancara dengan HRD Whiz Prime Hotel Padang, Ibu Cahyana Sariji, S.E, tanggal 21 Januari 2025, Pukul 15.45 WIB.

Hal ini terlihat dari masih adanya beberapa permasalahan ketenagakerjaan seputar waktu kerja. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian mengenai bagaimana Waktu Kerja PKWT dengan Judul Skripsi “IMPLEMENTASI WAKTU KERJA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI WHIZ PRIME HOTEL PADANG”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan ini adalah:

1. Bagaimana ketentuan jam kerja pada Whiz Prime Hotel Padang.
2. Bagaimana pelaksanaan waktu kerja bagi pekerja PKWT di Whiz Prime Hotel Padang.

C. Tujuan Penelitian

Dalam penulisan ini, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dasar hukum pelaksanaan waktu kerja di Whiz Prime Hotel Padang.
2. Untuk mengetahui pelaksanaan Waktu Kerja bagi pekerja PKWT di Whiz Prime Hotel Padang.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian adalah

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat dan dijadikan sebagai referensi bagi semua pihak yang berkepentingan dalam rangka pengembangan

ilmu hukum khususnya dalam bidang Hukum Ketenagakerjaan, dalam hal ini menyangkut waktu kerja bagi pekerja PKWT di Whiz Prime Hotel Padang.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan memberikan informasi kepada masyarakat mengenai pelaksanaan waktu kerja bagi pekerja PKWT di Whiz Prime Hotel Padang.

E. Metode Penelitian

Metode yang digunakan adalah:

1. Pendekatan Masalah

Pendekatan masalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis empiris. Pendekatan dengan melihat suatu kenyataan hukum di dalam masyarakat.¹⁵ Terkait dengan penelitian, dilakukan upaya dalam menggambarkan norma yang ditetapkan dengan kenyataan di lapangan (*das sollen dan das sein*) khususnya mengenai Waktu Kerja Bagi Pekerja PKWT di Whiz Prime Hotel Padang.

2. Sifat Penelitian

Sifat dari Penelitian ini adalah deskriptif analisis dimana penelitian deskriptif analisis bertujuan menggambarkan analitis terhadap fakta yang di dapat dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk memperoleh gambaran menyeluruh tentang waktu kerja bagi pekerja PKWT di Whiz Prime Hotel Padang.

¹⁵ Ali Zainuddin, 2011, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm 105

Dalam hal ini akan dilakukan pengarahan secara tepat waktu kerja bagi pekerja PKWT di Whiz Prime Hotel Padang sesuai pada kenyataan yang terjadi di lapangan.

3. Sumber Data

Data yang diperoleh dalam penelitian ini berdasarkan sumbernya terdiri dari:

a. Bahan Kepustakaan

Data Kepustakaan dapat diperoleh melalui penelitian yang bersumber dari peraturan perundang-undangan, buku-buku, dokumen resmi, publikasi ilmiah, dan jurnal penelitian. Studi atau penelitian kepustakaan dilakukan di beberapa tempat yaitu Pustaka Pusat Universitas Andalas dan Pustaka Fakultas Hukum Universitas Andalas.

b. Penelitian Lapangan

Penelitian lapangan diperlukan untuk mendapatkan gambaran data berupa fakta di lapangan yang berkaitan dengan waktu kerja bagi pekerja PKWT di Whiz Prime Hotel Padang. Penelitian lapangan dilakukan dengan wawancara secara langsung dengan HRD Whiz Prime Hotel Padang.

4. Jenis Data

Dalam melakukan penelitian, jenis data yang diambil terdiri dari:

a. Data Primer

Sumber data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber utama. Data primer diperoleh dari responden dan informan serta narasumber. Sumber data dalam penelitian hukum empiris berasal dari data lapangan. Data lapangan merupakan data yang berasal dari responden dan informan termasuk ahli sebagai

narasumber.¹⁶ Dalam penelitian ini Data Primer adalah hasil Wawancara yang dilakukan dengan HRD Whiz Prime Hotel Padang dan pekerja Whiz Prime Hotel Padang yang akan dijadikan sampel yang dikumpulkan, melalui penelitian lapangan (*field research*) dan wawancara mengenai waktu kerja bagi pekerja PKWT di Whiz Prime Hotel Padang.

b. Data Sekunder

Data sekunder berhubungan langsung dengan data yang diperoleh dari dokumen-dokumen resmi, buku-buku yang berhubungan dengan objek penelitian, hasil penelitian dalam bentuk laporan, skripsi, tesis, disertasi dan peraturan perundang-undangan.¹⁷ Data ini dapat berupa bahan hukum yaitu sebagai berikut:

1) Bahan hukum primer, bahan hukum primer terdiri dari peraturan perundang-undangan terkait dengan objek penelitian.¹⁸ yaitu sebagai berikut:

- a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- c. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.
- d. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- e. Peraturan Perusahaan PT. Graha Amalia Pradhana Padang Whiz Prime Hotel Khatib Sulaiman Padang Tahun 2023 – 2025

¹⁶Muhaimin, 2020, *Metode Penelitian Hukum*, Mataram University Press, hlm 89

¹⁷Zainuddin Ali, Op.Cit, hlm. 175

¹⁸Ibid, hlm. 176

2) Bahan hukum sekunder, bahan hukum sekunder yaitu bahan hukum yang membantu dalam memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer seperti: buku, jurnal, dan makalah yang berkaitan dengan penelitian yang dibuat, serta bahan hukum yang dapat dipertanggung jawabkan lainnya.

3) Bahan hukum tersier, yaitu petunjuk atau penjelasan mengenai bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yang berasal dari kamus, ensiklopedia, majalah, surat kabar, dan sebagainya.¹⁹

5. Teknik Pengumpulan Data

a. Studi Dokumen

Berupa peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, buku-buku dan dokumen, serta artikel yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

b. Wawancara

Wawancara atau *interview* yang dilakukan kepada HRD Whiz Prime Hotel Padang dan pekerja Whiz Prime Hotel Padang untuk menggali informasi sebanyak-banyaknya.

6. Pengolahan dan Analisis Data

a. Pengolahan Data

Dalam pengolahan data digunakan cara *editing*. *Editing* yang akan dilakukan, yaitu merapikan kembali data-data yang telah diperoleh dengan cara memilih dan mengecek data yang relevan dengan tujuan penulisan. Selain itu juga dilakukan *editing* terhadap hasil wawancara berupa kalimat-kalimat yang kurang baku disajikan dengan menggunakan kalimat baku dan bahasa yang mudah dipahami.

b. Analisis Data

¹⁹ Zainudin Ali, Op.Cit, hlm. 175

Data dan informasi yang diperoleh melalui wawancara dan studi dokumen dianalisis secara kualitatif, yaitu metode mengelompokkan dan menyeleksi data yang diperoleh dari penelitian lapangan menurut kualitas dan kebenarannya. Kemudian hasil dari analisis data ini dapat dipergunakan untuk mencari jawaban atas rumusan masalah dalam penelitian.

