

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Pada hakikatnya semua manusia selalu berusaha untuk mendapatkan penghidupan yang layak untuk dapat bertahan hidup dan hal tersebut telah menjadi hak asasi bagi setiap manusia. Untuk dapat mewujudkan kehidupan yang layak dan sejahtera, setiap orang haruslah senantiasa bekerja dan berusaha guna meningkatkan taraf hidupnya. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Zainal Asikin yang mengatakan bahwa orang atau pekerja dalam kehidupannya tentu menginginkan kesejahteraan dan memiliki kebutuhan yang beraneka ragam, untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut pekerja dituntut untuk bekerja<sup>1</sup>. Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 (selanjutnya disingkat UUD) telah menjamin mengenai hak untuk mendapatkan pekerjaan bagi setiap warga Negara dalam beberapa pasal baik secara eksplisit ataupun secara implisit, yaitu diantaranya :

1. Pasal 27 ayat (2) yang berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”
2. Pasal 28 A yang berbunyi “Setiap orang berhak untuk hidup serta berhak mempertahankan hidup dan kehidupannya”.

---

<sup>1</sup> Zainal Asikin dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, RajaGrafindo Persada, Cet. 8, Jakarta, 2010, hlm 1.

3. Pasal 28D ayat (2) yang berbunyi “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”
4. Pasal 28E ayat (1) yang berbunyi “Setiap orang bebas memeluk agama dan beribadat menurut agamanya, memilih pendidikan dan pengajaran, memilih pekerjaan, memilih kewarganegaraan, memilih tempat tinggal di wilayah Negara dan meninggalkannya, serta berhak kembali.”

Selanjutnya sebagai penjabaran dari Pasal 28D ayat (2) UUD, Negara mengeluarkan Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disingkat Undang- Undang Ketenagakerjaan) yang mengatur segala hal mengenai hubungan kerja serta hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha/perusahaan yang menjadi pihak pemberi kerja. Undang-Undang Ketenagakerjaan menjadi pedoman utama bagi Pengusaha/ Perusahaan dan pekerja dalam melaksanakan hubungan kerja.

Hubungan kerja merupakan hubungan saling ketergantungan antara perusahaan dan pekerja, karena perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya sangat tergantung dan membutuhkan pekerja agar usahanya dapat berjalan dengan baik dan mendatangkan keuntungan. Sedangkan pada sisi lain, lapangan kerja yang dibutuhkan pekerja sebagai mata pencarian, salah satunya disediakan oleh perusahaan. Secara yuridis, Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan merumuskan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan

pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja ditandai dengan adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Dalam perjanjian kerja memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban antara perusahaan dan pekerja. Menurut Pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, Perjanjian kerja dibagi atas 2 (dua) jenis yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disingkat PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (selanjutnya disingkat PKWTT)<sup>2</sup>. PKWT dan PKWTT memiliki perbedaan dari segi bentuk serta hak dan kewajiban bagi para pihak yang mengadakan perjanjian kerja tersebut. Berdasarkan jenis perjanjian kerja tersebut, pekerja diklasifikasikan menurut jenis perjanjian kerja yang disepakatinya dengan perusahaan untuk melakukan hubungan kerja.

Undang-Undang Ketenagakerjaan telah mengatur mengenai PKWT pada BAB IX mengenai Hubungan Kerja mulai dari Pasal 56 ayat (2) hingga Pasal 59. Secara tata bahasa atau gramatika, pasal demi pasal beserta penjelasannya yang mengatur tentang PKWT pada Undang-Undang Ketenagakerjaan dapat secara mudah kita pahami dan mengerti maknanya, namun pelaksanaan/implementasinya hingga saat ini sangat jauh berbeda dengan apa yang telah diatur di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut.

---

<sup>2</sup>Pasal 56 ayat (1) Undang – Undang Ketenagakerjaan.

Kita tidak memungkiri bahwa sistem kontrak atau PKWT banyak diterapkan oleh perusahaan/pengusaha dalam melaksanakan hubungan kerja. Pekerja pun tidak memperlakukan sistem kontrak tersebut karena alasan klasik dan mendasar yakni membutuhkan pekerjaan untuk mendapatkan penghasilan dan berharap statusnya akan berubah menjadi PKWTT. Sementara jenis pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja dengan PKWT tidak sesuai dengan apa yang diamanatkan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pada Undang-Undang Ketenagakerjaan menerangkan bahwa pekerja dengan PKWT tidak boleh mengerjakan jenis pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai tetap (pekerja dengan PKWTT)<sup>3</sup>. Undang-Undang Ketenagakerjaan telah memberi klasifikasi mengenai jenis dan sifat pekerjaan dengan PKWT melalui Pasal 59 ayat (1) yang menyatakan bahwa PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

---

<sup>3</sup> Pasal 59 Undang – Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi “PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Kita tidak bisa menutup mata dengan praktik pelaksanaan hubungan kerja saat ini bahwa pekerjaan yang diberikan kepada pekerja dengan PKWT adalah tergolong kedalam klasifikasi pekerjaan yang semestinya hanya boleh dikerjakan oleh pekerja tetap. Hal ini merupakan pengingkaran terhadap Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pengingkaran tersebut sama artinya dengan pelanggaran hukum dan yang lebih ironisnya penerapan sistem kontrak tersebut tidak hanya dilaksanakan oleh pengusaha perorangan atau perusahaan swasta akan tetapi juga dilaksanakan oleh Badan Usaha Milik Negara (selanjutnya disingkat BUMN). Meskipun BUMN merupakan suatu subjek hukum, namun BUMN juga dipandang sebagai representasi dari Negara karena dibentuk sendiri oleh Negara guna memberikan keuntungan untuk Negara. Sungguh sangat disesalkan karena BUMN tidak mampu mentaati aturan yang dibuat sendiri oleh Negara yaitu Undang-Undang Ketenagakerjaan. Contoh yang terjadi di lapangan yaitu Bank Mandiri salah BUMN yang melakukan praktik pelanggaran tersebut dengan mempekerjakan pekerja dengan PKWT untuk melakukan pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh pekerja dengan PKWT diantaranya seperti pekerjaan Customer Service (CS), Teller, Back Office, Marketing (contohnya Mikro Kredit Analis, Mikro Kredit Sales, Asisten Relationship Manager,) Collection atau penagihan kredit, Credit Supporting Unit dan lain – lainnya<sup>4</sup>. Pada Bank Mandiri , jenis-jenis pekerjaan tersebut dilakukan oleh pekerja dengan golongan kepegawaian di internal Bank Mandiri disebut sebagai pegawai pelaksana. Golongan pegawai pelaksana tersebut

---

<sup>4</sup>Berdasarkan Wajib Laporan Ketenagakerjaan yang dibuat oleh PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. pada tanggal 14 November 2017 yang disampaikan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.

direkrut langsung sendiri oleh Bank Mandiri sebagai pegawai pelaksana dan melaksanakan hubungan kerja berdasarkan PKWT atau perjanjian kerja dengan tempo 2 (dua) tahun dan statusnya kemudian bisa diangkat menjadi pekerja atau pegawai tetap di Bank Mandiri setelah menjalani PKWT apabila memiliki kinerja baik sesuai dengan ketentuan internal di Bank Mandiri atau pun sebaliknya hubungan kerja berakhir sesuai batas waktu yang ditentukan dalam PKWT jika dinilai kinerja pekerja tersebut tidak sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh internal Bank Mandiri.

Berdasarkan contoh diatas, Penulis ingin menganalogikan ketidaktaatan BUMN terhadap aturan PKWT dalam Undang- Undang Ketenagakerjaan tersebut diartikan bahwa Negara tidak bisa mematuhi dan melaksanakan aturan yang telah dibuat sendiri olehnya. Semestinya BUMN sebagai perusahaan yang dimiliki oleh negara dapat memberikan teladan atau contoh yang baik kepada badan atau perusahaan swasta lainnya dalam hal ketaatan dan kepatuhan terhadap segala peraturan perundang-undangan yang berlaku, khususnya terhadap Undang-Undang ketenagakerjaan. Kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan merupakan suatu keharusan dan sekaligus kewajiban yang harus dipenuhi oleh BUMN karena dalam Pasal 1 ayat (6) Undang-Undang Katenagakerjaan secara jelas dinyatakan bahwa BUMN merupakan kalsifikasi dari perusahaan yang tunduk terhadap Undang-Undang Katenagakerjaan.

Undang-Undang Ketenagakerjaan telah menjadi pedoman dalam melaksanakan hubungan kerja di Indonesia dan telah berusia kurang lebih 15 (lima

belas) tahun hingga tahun 2018. Namun implementasi pasal demi pasal yang terkandung di dalamnya belum dapat terlaksana sebagaimana mestinya dan bahkan dilanggar oleh badan atau instansi yang sejatinya dibentuk oleh Negara sendiri, contohnya Bank Mandiri yang tetap mempekerjakan pekerja dengan PKWT untuk melakukan pekerjaan pekerja dengan PKWTT. Undang- Undang Ketenagakerjaan dilahirkan dengan harapan dapat mengakomodasi segala kepentingan di dunia kerja dan dapat melindungi kepentingan serta hak dari pekerja karena dilihat dari kedudukan sosial ekonomi, pekerja merupakan pihak yang lemah. Penulis berpendapat masih adanya permasalahan yang terjadi dalam praktek hubungan kerja hingga saat ini khususnya dalam pelaksanaan perjanjian kerja serta efektifitas pelaksanaan terhadap segala aturan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Oleh karena itu Penulis ingin mengetahui lebih lanjut melalui penelitian dan kajian yang lebih mendalam mengenai pelaksanaan atau implementasi terhadap aturan mengenai PKWT yang terdapat di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, untuk membatasi ruang lingkup penelitian, penulis memilih salah satu BUMN sebagai objek dan sekaligus tempat penelitian yaitu Bank Mandiri Cabang Bukittinggi.

Pemilihan salah satu BUMN tersebut berdasarkan prapenelitian yang telah Penulis lakukan dan berdasarkan contoh permasalahan yang penulis sampaikan sebelumnya di atas, Bank Mandiri Bukittinggi disinyalir terindikasi melakukan penyimpangan terhadap pelaksanaan aturan PKWT menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan. Penyimpangan terhadap pelaksanaan aturan PKWT menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan yang dilakukan oleh Bank Mandiri tersebut

adalah mempekerjakan pekerja dengan PKWT untuk melakukan pekerjaan yang seharusnya hanya boleh dikerjakan oleh pekerja dengan PKWTT. Penulis juga ingin membatasi mengenai klasifikasi dari pekerja atau pegawai di Bank Mandiri yang menjadi objek kajian, yaitu penelitian ini hanya dilakukan untuk klasifikasi pekerja di Bank Mandiri dengan golongan sebagai pegawai pelaksana saja yang melaksanakan hubungan kerja dengan dasar Perjanjian Kerja antara Bank Mandiri dengan pekerja sebagai pegawai pelaksana. Dari berbagai persoalan dan kasus yang diuraikan sebelumnya, maka penulis tertarik untuk membahas permasalahan pelaksanaan PKWT ini menjadi sebuah tesis dengan mengambil judul : **“PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU PADA BANK MANDIRI (PERSERO) Tbk. SEBAGAI BADAN USAHA MILIK NEGARA”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Bertolak dari latar belakang diatas, agar lebih terarah dalam mencapai tujuan penulis mengemukakan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Bank Mandiri?
2. Mengapa Bank Mandiri menerapkan PKWT pada pekerjaan yang seharusnya dilaksanakan dengan PKWTT?
3. Bagaimana akibat hukum dari penerapan PKWT terhadap pekerja yang seharusnya PKWTT?



### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai oleh penulis adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Bank Mandiri.
2. Untuk mengetahui pertimbangan Bank Mandiri menerapkan PKWT pada pekerjaan yang seharusnya dilaksanakan dengan dengan PKWTT.
3. Untuk mengetahui akibat hukum dari penerapan PKWT terhadap pekerja yang seharusnya PKWTT.

### **D. Keaslian Penelitian**

Berdasarkan informasi dan penelusuran kepustakaan, permasalahan seperti ini pernah dilakukan, akan tetapi dengan judul dan rumusan permasalahan yang berbeda-beda yaitu :

1. Tesis atas nama Romi mahasiswa Magister Ilmu Hukum Program Pasca Sarjana Universitas Padjajaran Bandung Tahun 2011 dengan judul Asas Kepastian Hukum Dalam Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, permasalahan yang diteliti adalah :
  - 1) Apakah pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di dalam Undang-Undang No,13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah memberikan kepastian hukum bagi pendukung kepentingan?

- 2) Bagaimanakah seharusnya pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ke depan?

Kesimpulan dari penelitian ini adalah :

- 1) Pengaturan PKWT di dalam UU Ketenagakerjaan tidak memberikan kepastian hukum. Secara vertikal, pengaturan PKWT bertentangan dengan Pancasila dan UUD 1945. Secara horional pengaturan PKWT telah meredusir pelaksanaan Undang-Undang lainnya berkenaan dengan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Serikat Pekerja. Secara internal, pengaturan PKWT tidak selaras dengan konsep Hubungan Industrial Pancasila yang telah ditur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan itu sendiri.
  - 2) Pengaturan PKWT ke depan harus dihapuskan dari UU Ketenagakerjan. Disamping memiliki cacar yuridis, pengaturan PKWT dalam UU Ketenagakerjaan berpotensi menimbulkan ketidakstabilan pada bidang politik dan perekonomian, mengancam kondisi psikologis dan kesejahteraan pekerja serta buka merupakan opsi utama dalam peningkatan iklim investasi nasional.
2. Tesis atas nama Rahmat Illahi Besri mahasiswa Magister Ilmu Hukum Program Pasca Sarjana Universitas Andalas Padang Tahun 2015 dengan judul Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Normatif Tenaga Kerja dengan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Kota Padang, Permasalahan yang diteliti adalah :

- 1) Bagaimana 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 Transmigrasi Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Perlindungan terhadap pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) 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 berkenaan dengan pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Dalam pengaturan yang mengatur tentang PKWT juga tidak terdapat sanksi yang tegas yang dapat dijatuhkan atas pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha. Pemerintah juga belum maksimal melakukan pengawasan secara aktif dalam hal PKWT.
- 2) Kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terhadap perlindungan pekerja/buruh diantaranya adalah

kendala yang berkaitan dengan pembuatan /atau bentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), terakhir adalah kendala pengawasan.

3. Tesis atas nama Rima Melira mahasiswa Magister Kenoktarian 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 diteliti 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 telah diatur dalam Pasal 4 huruf c Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pelaksanaan perlindungan terhadap pekerja/buruh dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada dasarnya belum berjalan dengan baik, dikarenakan masih banyak terdapat pelanggaran, pelanggaran itu terjadi karena ketidakjelasan aturan tentang penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, 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 terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun, pekerjaan yang bersifat musiman atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih 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 merasa 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 pengaturannya belum jelas.

### **E. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian yang ingin dicapai dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

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

- a. Untuk melatih kemampuan penulis melakukan penulisan secara ilmiah yang dituangkan dalam bentuk karya ilmiah berupa tesis.

- b. Untuk mengembangkan ilmu pengetahuan terutama yang berkenaan dengan Hukum Administrasi Negara khususnya Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan yaitu terkait dengan pelaksanaan PKWT.

## 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat secara positif sebagai bahan masukan yang bersifat konstruktif- akademis bagi pendukung kepentingan yaitu pekerja, pengusaha, pemerintah dan masyarakat terkait dengan pelaksanaan PKWT.

## F. Kerangka Teori

Dalam melaksanakan suatu penelitian hukum dibutuhkan landasan teoritis sebagai pedoman. Untuk meneliti suatu permasalahan hukum, teori- teori hukum dapat digunakan untuk menganalisis dan membantu menerangkan pengertian hukum dan konsep yuridis yang relevan untuk menjawab permasalahan yang muncul dalam penelitian hukum<sup>5</sup>.

Menurut bahasa Latin, teori berasal dari kata *theoria* yang artinya yaitu perenungan. Dalam bahasa Yunani teori berasal dari kata *thea* yang artinya adalah cara atau hasil pandang. Makna dari cara atau hasil pandang adalah suatu bentuk konstruksi di alam ide imajinatif manusia tentang realitas- realitas yang dijumpai dalam pengalaman hidup. Maka dapat disimpulkan bahwa teori bermakna sebagai

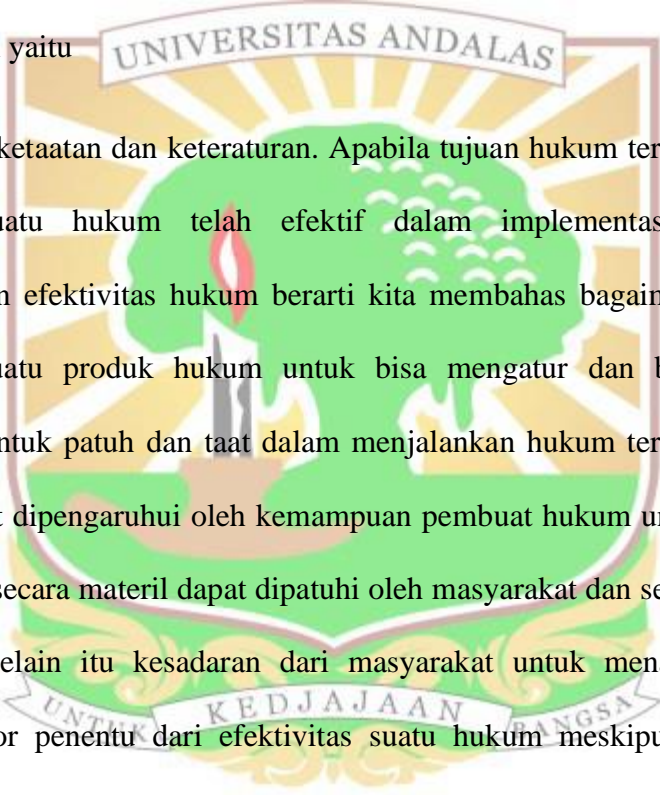
---

<sup>5</sup> Salim, HS, *Perkembangan Teori dalam Ilmu Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta, 2010, hlm 54.

suatu rangkaian bagian atau variabel yang bermaksud menjelaskan fenomena alamiah.

## 1. Teori Efektivitas

Lahirnya hukum dikehidupan dan masyarakat adalah bertujuan untuk menciptakan kondisi yang teratur dalam menjalankan setiap aktivitas kehidupan. Hukum bersifat mengatur dan / atau memaksa bagi masyarakat agar tujuan hukum dapat tercapai yaitu



menciptakan ketaatan dan keteraturan. Apabila tujuan hukum tercapai maka dapat dikatakan suatu hukum telah efektif dalam implementasinya. Bila kita membicarakan efektivitas hukum berarti kita membahas bagaimana kemampuan kerja dari suatu produk hukum untuk bisa mengatur dan bahkan memaksa masyarakat untuk patuh dan taat dalam menjalankan hukum tersebut. Efektivitas hukum sangat dipengaruhi oleh kemampuan pembuat hukum untuk menciptakan hukum yang secara materil dapat dipatuhi oleh masyarakat dan secara formil dapat dijalankan. Selain itu kesadaran dari masyarakat untuk menaati hukum juga menjadi faktor penentu dari efektivitas suatu hukum meskipun materi hukum tersebut bersifat memaksa dan / atau melarang masyarakat untuk melakukan suatu perbuatan tertentu.

Menurut Hans Kelsen definisi dari efektivitas hukum adalah apakah orang – orang pada kenyataannya berbuat menurut suatu cara pandang untuk menghindari sanksi yang diancamkan oleh norma hukum atau bukan, dan apakah sanksi tersebut benar – benar dilaksanakan atau tidak terpenuhi. Konsep efektivitas

hukum dalam defenisi dari Hans Kelsen difokuskan pada subjek dan sanksi. Subjek yang melaksanakannya yaitu orang atau badan hukum. Orang - orang tersebut harus melaksanakan hukum sesuai dengan bunyinya norma hukum. Bagi orang yang dikenai sanksi hukum, maka sanksi hukum benar-benar dilaksanakan atau tidak. Hukum diartikan norma hukum baik yang tertulis maupun norma hukum yang tidak tertulis<sup>6</sup>.

Hukum dikatakan efektif apabila bisa berfungsi atau dapat diterapkan dengan baik dalam masyarakat. Faktor - faktor yang dapat mempengaruhi hukum itu berfungsi dalam masyarakat yaitu <sup>7</sup>:

1. Kaidah Hukum / peraturan itu sendiri.
2. Petugas / Penegak Hukum.
3. Sarana atau fasilitas yang digunakan oleh Penegak Hukum.
4. Kesadaran Masyarakat.

Soejono Soekanto mengemukakan lima faktor yang harus diperhatikan dalam penegakan hukum. Penegakan hukum merupakan kegiatan-kegiatan menyasikan hubungan nilai-nilai yang terjabarkan dalam kaidah-kaidah yang mantap dan mengejaantah dan sikap tidak sebagai rangkaian penjabaran nilai tahap

---

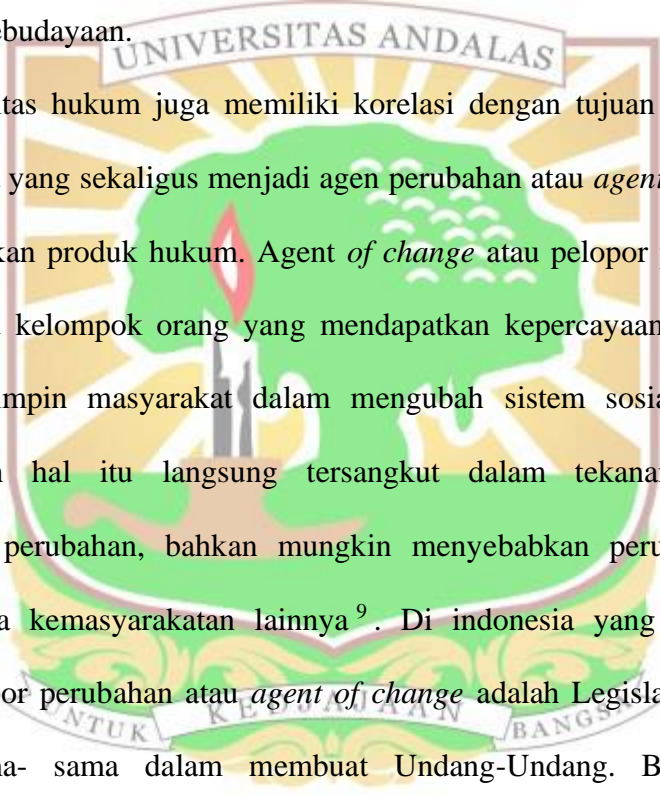
<sup>6</sup> Salim HS dan Erlies Septiana Nurbani, *Penerapan Teori hukum Pada Penelitian Disetasi dan Tesis*, Rajawali Pers, Jakarta, 2014, hlm. 302.

<sup>7</sup> Zainudin Ali, *Sosiologi Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2005, hlm.62



akhir untuk menciptakan, memelihara dan mempertahankan kedamaian dalam masyarakat<sup>8</sup>. Kelima faktor itu adalah :

1. Faktor hukum atau Undang- Undang.
2. Faktor penegak hukum.
3. Faktor sarana atau fasilitas.
4. Faktor masyarakat.
5. Faktor kebudayaan.



Efektivitas hukum juga memiliki korelasi dengan tujuan dan kemampuan dari penguasa yang sekaligus menjadi agen perubahan atau *agent of change* dalam hal menciptakan produk hukum. *Agent of change* atau pelopor perubahan adalah seseorang atau kelompok orang yang mendapatkan kepercayaan dari masyarakat sebagai pemimpin masyarakat dalam mengubah sistem sosial dan di dalam melaksanakan hal itu langsung tersangkut dalam tekanan-tekanan untuk mengadakan perubahan, bahkan mungkin menyebabkan perubahan-perubahan pada lembaga kemasyarakatan lainnya<sup>9</sup>. Di Indonesia yang dapat dikatakan sebagai pelopor perubahan atau *agent of change* adalah Legislatif dan Eksekutif yang bersama-sama dalam membuat Undang-Undang. Bahkan Eksekutif diberikan keistimewaan yang lebih dalam hak menciptakan produk hukum selain Undang- Undang. Keistimewaan tersebut adalah kewenangan yang diberikan oleh UUD 1945 kepada Eksekutif untuk membuat produk hukum turunan atau selain

---

<sup>8</sup> Soejono Soekanto, Terpetik dalam Salim HS dan Erlies Septiana Nurbani, *Op. Cit.*, hlm. 307.

<sup>9</sup> Soejono Soekanto, *Pokok – Pokok Sosiologi Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta, 2011, hlm.122

dari Undang- Undang dan bahkan Eksekutif berwenang mengeluarkan Perpu yang kedudukan hukumnya setara dengan Undang-Undang.

Efektifnya suatu peraturan ditandai dengan ketaatan dan kepatuhan masyarakat dalam melaksanakan aturan tersebut. Apabila suatu aturan telah berhasil terlaksana dengan baik, artinya masyarakat menaati dan kualitas penegak hukum pun baik dalam penegakan hukum, maka tidak akan menimbulkan masalah dengan keberadaan suatu hukum tersebut dan sekaligus efektivitas hukum tercapai. Pemasalahan akan timbul apabila terjadi pelanggaran atau penyimpangan terhadap aturan hukum, baik yang dilakukan oleh masyarakat atau pun penegak hukum itu sendiri dan bahkan bisa saja disebabkan oleh aturan hukum itu sendiri. Permasalahan dalam penerapan aturan hukum menurut penulis menjadi faktor mutlak yang menandakan suatu aturan hukum belum terlaksana secara efektif.

Dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan teori efektivitas adalah teori yang mengkaji dan menganalisis tentang bagaimana keberhasilan, kegagalan dan faktor-faktor yang mempengaruhi dalam pelaksanaan dan penerapan suatu hukum<sup>10</sup>.

## 2. Teori Penegakkan Hukum

Secara umum teori penegakkan hukum terdiri atas dua golongan, yaitu Teori *Absolut* (Teori Pembalasan) dan Teori *Relatif* (Teori Tujuan). Seiring berjalannya waktu muncul teori yang ketiga, yaitu teori yang menggabungkan kedua teori tersebut.

---

<sup>10</sup> Salim HS dan Erlies Septiana Nurbani, *Op. Cit.*, hlm.310

#### a. Teori *Absolut* atau Teori Pembalasan atau Teori *Retributif*

Menurut teori ini, setiap pelanggaran hukum harus diikuti dengan penjatuhan sanksi. Sanksi tersebut diperoleh sebagai balasan atas perbuatan yang telah dilakukan. Penjatuhan sanksi bertujuan untuk memberikan derita kepada pelaku sebagai balasan atas perbuatannya. Dalam hal ini, tidak lagi dilihat akibat-akibat yang mungkin timbul dengan dijatuhkan sanksi tersebut<sup>11</sup>.

#### b. Teori *Relatif* atau Teori Tujuan

Dalam hal ini sanksi dijatuhkan tidak hanya karena telah dilakukan pelanggaran hukum, akan tetapi dengan melihat manfaat sanksi bagi masyarakat maupun diri sendiri. Dalam hal ini penjatuhan sanksi memiliki tujuan yang lebih jauh dari sekedar pembalasan belaka<sup>12</sup>.

#### c. Teori Campuran

Teori ini merupakan gabungan dari Teori Pembalasan dan Teori Relatif. Tokoh dari Teori ini adalah *Pellegrino Rossi*. Sekalipun tidak menganggap pembalasan sebagai asas dari penjatuhan sanksi dan bahwa beratnya sanksi tidak boleh melampaui pembalasan yang adil, namun dia berpendirian bahwa sanksi mempunyai berbagai pengaruh, antara lain perbaikan sesuatu yang rusak dalam masyarakat dan prevensi umum<sup>13</sup>.

### 3. Teori Kepastian Hukum

---

<sup>11</sup> Andi Hamzah dan Siti Rahayu, *Suatu Tinjauan Ringkas Sistem Pidanaan di Indonesia*, Akademika Pressindo, Jakarta, 1983, hlm. 25.

<sup>12</sup> *Ibid.*, hlm.26.

<sup>13</sup> *Ibid.*, hlm.19.

Teori Kepastian hukum mengandung 2 (dua) pengertian yaitu 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 dibabankan 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 yang satu dengan putusan hakim lainnya untuk kasus yang serupa yang telah diputuskan<sup>14</sup>.

Ajaran hukum umum meneliti apa yang sama pada semua sistem hukum di waktu yang lampau dan yang seharusnya tidak sama pada sistem hukum<sup>15</sup>. Memang pada hakikatnya adalah sesuatu yang bersifat abstrak, meskipun dalam manifestasinya bisa berwujud kongkrit. Oleh karenanya pertanyaan tentang apakah hukum itu senantiasa merupakan pertanyaan yang jawabannya tidak mungkin satu. Dengan kata lain, persepsi orang mengenai hukum itu beraneka ragam, tergantung dari sudut mana mereka memandangnya. Kalangan hakim akan memandang hukum itu dari sudut pandang mereka sebagai hakim, kalangan ilmuwan hukum akan memandang hukum dari sudut profesi keilmuan mereka, rakyat kecil akan memandang hukum dari sudut pandang mereka dan sebagainya.

Kepastian hukum merupakan pertanyaan yang hanya bisa dijawab secara normatif, bukan sosiologis. Kepastian hukum secara normatif adalah ketika suatu

---

<sup>14</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, Cetakan 2, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2009, hlm. 158.

<sup>15</sup> Sudikno Mertokusumo, *Teori Hukum*, Cahaya Atma Pustaka, Yogyakarta, 2011, hlm. 80.

peraturan dibuat dan diundangkan secara pasti karena mengatur secara jelas dan logis. Jelas dalam artian tidak menimbulkan keragu-raguan (multi-tafsir) dan logis dalam artian ia menjadi suatu sistem norma dengan norma lain sehingga tidak berbenturan atau menimbulkan konflik norma. Konflik norma yang ditimbulkan dari ketidakpastian aturan dapat berbentuk kontestasi norma, reduksi norma atau distorsi norma<sup>16</sup>.

#### 4. Teori Akibat Hukum

Akibat hukum merupakan suatu peristiwa yang ditimbulkan oleh karena suatu sebab, yaitu perbuatan yang dilakukan oleh subjek hukum, baik perbuatan tersebut merupakan suatu perbuatan yang sesuai dengan hukum, maupun sebaliknya perbuatan tersebut adalah suatu perbuatan yang tidak sesuai dengan hukum<sup>17</sup>. Menurut Syarifin, akibat hukum adalah segala akibat yang terjadi dari segala perbuatan hukum yang dilakukan oleh subyek hukum terhadap obyek hukum atau akibat-akibat lain yang disebabkan karena kejadian-kejadian tertentu oleh hukum yang bersangkutan telah ditentukan atau dianggap sebagai akibat hukum<sup>18</sup>.

---

<sup>16</sup> <http://yancearizona.net/2008/04/13/apaitu-kepastian-hukum/> diakses pada tanggal 27 Mei 2018

<sup>17</sup> <https://www.suduthukum.com/2017/01/pengertian-akibat-hukum.html> diakses pada tanggal 14 Juli 2018

<sup>18</sup> Pipin Syarifin. *Pengantar Ilmu Hukum*. CV. Pustaka Setia, Bandung 2009. hlm 71

Akibat hukum adalah akibat yang ditimbulkan oleh suatu peristiwa hukum, yang dapat berwujud <sup>19</sup>:

1. Lahir, berubah atau lenyapnya suatu keadaan hukum.
2. Lahir, berubah atau lenyapnya suatu hubungan hukum antara dua atau lebih subjek hukum, dimana hak dan kewajiban pihak yang satu berhadapan dengan hak dan kewajiban pihak yang lain.
3. Lahirnya sanksi apabila dilakukan tindakan yang melawan hukum.

### **G. Kerangka Konseptual**

Kerangka konsep merupakan kerangka yang menghubungkan antara konsep-konsep hukum yang akan diteliti. Suatu konsep bukanlah merupakan suatu permasalahan atau gejala yang akan diteliti, melainkan merupakan abstraksi dari permasalahan atau gejala tersebut. Gejala ini adalah fakta yang terjadi, sedangkan konsep merupakan suatu uraian mengenai hubungan-hubungan dari fakta tersebut. Pada penelitian ini penulis memaparkan beberapa konsep, yaitu :

1. Pelaksanaan.

Pelaksanaan berasal dari kata dasar laksana. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia pelaksanaan diartikan sebagai proses, cara, perbuatan melaksanakan (rancangan, keputusan dan sebagainya). Pelaksanaan memiliki arti dalam kata benda sehingga pelaksanaan dapat menyatakannama dari seseorang, tempat atau semua benda dan segala yang dibendakan. Pelaksanaan juga memiliki makna

---

<sup>19</sup> R. Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*. Cet. VII, Sinar Grafika, Jakarta, 2005, hlm 296

sebagai penerapan dan implementasi<sup>20</sup>. Menurut Nurdin Usman implementasi adalah suatu perkara yang berujung pada aksi tindakan sebab adanya mekanisme dalam suatu sistem, tidak hanya suatu kegiatan monoton akan tetapi suatu kegiatan terencana dengan sangat baik guna mencapai sebuah cita-cita atau tujuan tertentu<sup>21</sup>.

## 2. PKWT.

PKWT merupakan salah satu jenis dari perjanjian kerja. PKWT adalah perjanjian kerja yang dilakukan antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan suatu hubungan kerja yang hanya dilaksanakan dalam tempo/jangka waktu tertentu atau hanya untuk melakukan suatu jenis pekerjaan tertentu.

## 3. Undang- Undang Ketenagakerjaan

Pada saat ini undang-undang yang mengatur tentang bidang ketenagakerjaan adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang ditandatangani pada tanggal 25 Maret 2003 oleh Presiden Negara Republik Indonesia pada saat itu. Undang-Undang Ketenagakerjaan ini lahir karena beberapa Undang-Undang ketenagakerjaan sebelumnya dipandang sudah tidak sesuai lagi. Undang-Undang ini bertujuan untuk menjamin hak – hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap

---

<sup>20</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia

<sup>21</sup> Nurdin Usman, *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*, CV Sinar Baru, Bandung, 2002, hlm. 71.

memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. mengatur hak dan kewajiban serta hubungan kerja.

#### 4. BUMN

Di Indonesia, definisi BUMN menurut Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 adalah badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh negara melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan. BUMN dapat pula berupa [perusahaan nirlaba](#) yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup khalayak luas, baik dalam bentuk barang atau jasa. Sejak tahun [2001](#) seluruh entitas BUMN berada dibawah pengawasan dan pengelolaan [Kementerian BUMN](#) yang dipimpin oleh [Menteri BUMN](#). BUMN di Indonesia berbentuk perusahaan perseroan, perusahaan umum, dan perusahaan jawatan.

#### H. Metode Penelitian

Guna memperoleh data yang konkret, maka penelitian ini menggunakan langkah- langkah sebagai berikut :

##### 1. Metode Pendekatan

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis empiris yaitu suatu metode penelitian hukum yang berfungsi untuk melihat hukum dalam artian nyata dan meneliti bagaimana bekerjanya hukum di lingkungan masyarakat, khususnya berkenanan dengan PKWT.

##### 2. Sifat Penelitian



Penelitian ini bersifat deskriptif-analitis, yaitu penelitian yang menggambarkan atau melukiskan objek penelitian yang kemudian dianalisis melalui analisis yuridis kualitatif.<sup>22</sup>

### 3. Jenis dan Sumber Data

- a. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung di lapangan melalui wawancara dengan pihak- pihak yang terlibat langsung, antara lain Pimpinan serta karyawan Bank Mandiri dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Padang.
- b. Data sekunder didapatkan melalui penelitian kepustakaan terhadap sumber data sekunder berupa :
  - 1) Bahan hukum primer, adalah semua ketentuan yang ada berkaitan dengan pokok pembahasan, berbentuk Undang- Undang dan peraturan- peraturan yang ada antara lain :
    - a. Undang-Undang Dasar 1945.
    - b. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
    - c. Undang - Undang No. 29 Tahun 2003 tentang BUMN.
    - d. Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
    - e. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain;

---

<sup>22</sup> Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta, 1996, hlm 42.

- f. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No.27 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain;
- g. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No.28 Tahun 2014 tentang Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama; dan
- h. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.KEP-100/MEN/V/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;
- i. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. SE.04/MEN/VIII/2013 tentang Pedoman Pelaksanaan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.19 Tahun 2013 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain;
- j. Kebijakan Operasional Bank Mandiri Tahun 2017;
- k. Standar Prosedur Sumber Daya Manusia (SPSDM) Bank Mandiri tahun 2018.

2) Bahan Hukum Sekunder adalah bahan- bahan yang memberikan penjelasan atau keterangan- keterangan mengenai peraturan perundang- undangan, berbentuk buku- buku yang ditulis para sarjana, literatur- literatur, hasil penelitian yang telah dipublikasikan, jurnal- jurnal hukum dan lain- lain.

- 3) Bahan Hukum Tersier adalah bahan yang memberi petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dengan sekunder, seperti kamus hukum, kamus Bahasa Indonesia atau ensiklopedi.

#### 4. Alat/Teknik Pengumpulan Data

- a. Studi dokumen yaitu teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian kepustakaan yaitu dengan mempelajari bahan- bahan kepustakaan dan literatur yang berkaitan dengan penelitian ini.

- b. Wawancara

Wawancara (*interview*) dapat dipandang sebagai metode pengumpulan data dengan jalan tanya jawab terhadap kedua belah pihak, yang dikerjakan dengan sistematis dan berlandaskan kepada tujuan penelitian. Wawancara yang dilakukan dengan wawancara semi terstruktur (*semi structured interview*) dengan menggunakan pedoman wawancara (*interview's guidance*) untuk menggali sebanyak- banyaknya informasi yang diperoleh dari para responden.<sup>23</sup> Wawancara terhadap Pimpinan serta karyawan Bank Mandiri dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Padang.

#### 5. Analisis Data

Berdasarkan data- data yang berhasil dikumpulkan, baik data primer maupun data sekunder, dapat ditarik suatu kesimpulan untuk dianalisa secara kualitatif yaitu dengan mengelompokkan data menurut aspek- aspek yang diteliti tanpa menggunakan angka- angka atau dengan kata lain data muncul

---

<sup>23</sup> Romi, "Asas Kepastian Hukum dalam Pengaturan Perjanjian Waktu Kerja Tertentu Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003", Tesis, Bandung, Program Pascasarjana Universitas Padjajaran, 2011, hlm 28.

berwujud kata- kata, dengan bertitik pangkal pada hukum atau norma yang berlaku.

