

**ANALISIS YURIDIS PENERAPAN PASAL 59  
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003  
TENTANG KETENAGAKERJAAN TERHADAP  
PERUSAHAAN YANG TIDAK MENGIKUTI  
ATURAN PERJANJIAN KERJA WAKTU  
TERTENTU**

**SKRIPSI**



**Oleh**

**Vera Febri**

**140710007**

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
2018**

**ANALISIS YURIDIS PENERAPAN PASAL 59  
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003  
TENTANG KETENAGAKERJAAN TERHADAP  
PERUSAHAAN YANG TIDAK MENGIKUTI  
ATURAN PERJANJIAN KERJA WAKTU  
TERTEHTU**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh**

**Vera Febri**

**140710007**

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM**

**2018**

## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa ;

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, dan/atau magister), baik di Universitas Putera Batam maupun di perguruan tinggi lain;
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing;
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka;
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Batam, 4 Agustus 2018

Yang membuat pernyataan,

**Vera febri**

**140710007**

**ANALISIS YURIDIS PENERAPAN PASAL 59  
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003  
TENTANG KETENAGAKERJAAN TERHADAP  
PERUSAHAAN YANG TIDAK MENGIKUTI  
ATURAN PERJANJIAN KERJA WAKTU  
TERTEHTU**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh  
gelar Sarjana**

**Oleh  
Vera Febri  
140710007**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal  
seperti tertera di bawah ini**

**Batam, 6 Agustus 2018**

**Drs. Ukas , S.H., M.Hum.  
Pembimbing**

## ABSTRAK

Pembangunan Nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia Seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Seiring dengan perkembangan zaman yang sangat pesat, arus global telah mempengaruhi kehidupan bangsa Indonesia terutama di bidang ketenagakerjaan dan hukum. Di Indonesia pemerintah telah menetapkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Namun, dalam penerapan pada perusahaan masih terdapat penyimpangan dalam melaksanakan perjanjian kerja. Dalam Penelitian ini, rumusan permasalahan yang penulis bahas adalah bagaimana Penerapan Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Bagaimana akibat hukum terhadap Perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan serta akibat hukum dari perusahaan yang tidak mengikuti aturan yang sesuai dengan Hukum Ketenagakerjaa. Penelitian ini adalah penelitian hukum normatif dan bersifat deskriptif analitis. Dari penelitian normatif ini, penulis menemukan berbagai pengaturan dalam membuat perjanjian kerja khususnya perjanjian kerja waktu tertentu. Yang mana dalam aturan tersebut apabila dalam penerapannya tidak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang, maka akan menimbulkan akibat hukum. Dari penelitian ini, penulis mendapatkan hasil bahwa dalam melaksanakan perjanjian kerja sudah seharusnya mengikuti aturan yang berlaku. Karena, apabila dalam perjanjian kerja tersebut tidak mengindahkan aturan yang ada, maka akan menimbulkan penyimpangan dalam hubungan kerja.

**Kata Kunci** : Perjanjian kerja, penyimpangan aturan di perusahaan.

## ABSTRACT

*National Development is carried out in the framework of human development of the whole of Indonesia and the development of the entire Indonesian community to realize a prosperous, just, prosperous, equitable, materially and spiritually based society based on Pancasila and the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia. Global flows have affected the lives of the nation Indonesia, especially in the field of employment and law. In Indonesia the government has enacted Law No. 13 of 2003 concerning employment. However, in the application of the company there are still irregularities in implementing work agreements. In this study, the formulation of the problem that the author discusses is how to apply Article 59 of the Manpower Act to the employment agreement of a certain time according to the Manpower Act and how the legal consequences of a certain time work agreement are not in accordance with the Manpower Act. This study aims to determine the application of Article 59 of the Manpower Act and the legal consequences of companies that do not follow the rules in accordance with Manpower Law. This research is a normative legal research and is analytical descriptive. From this normative research, the authors found various arrangements for making work agreements, especially certain time work agreements. Which in the regulation if in its application is not in accordance with the provisions of the Act, it will cause legal consequences. From this study, the authors conclude that in implementing a work agreement it should follow the applicable rules. Because, if the work agreement does not heed the existing rules, it will cause irregularities in the employment relationship.*

**Keywords:** *employment agreement, rule deviation in company.*

## KATA PENGANTAR

*Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Segala puji dan rasa syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Ilmu Hukum Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada;

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom, M.SI, selaku Rektor Univeritas Putera Batam;
2. Bapak Suhardianto, S.Hum., M.Pd., selaku dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
3. Ibu Rizki Tri Anugrah Bhakti, S.H, M.H, selaku Wakil Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humniora Universitas Putera Batam;
4. Bapak Padrisan Jamba, S.H., M.H, selaku Ketua Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam;
5. Drs. Ukas, S.H., M.Hum, sebagai pembimbing skripsi yang telah menyediakan waktu dalam memberikan bimbingan dan petunjuk sampai selesainya skripsi ini;

6. Segenap dosen Universitas Putera Batam yang telah banyak membantu penulis selama menuntut ilmu di Universitas Putera Batam;
7. Segenap staff perpustakaan Universitas Putera Batam yang telah dengan sabar memberikan waktu dan fasilitas kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi penulis.
8. Segenap staff perpustakaan Badan Pengusahaan Batam yang telah dengan sabar memberikan waktu dan fasilitas kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi penulis.
9. Papa tercinta Firdaus yang telah memberikan doa, dukungan, semangat, dan selalu menjadi papa yang bertanggung jawab penuh terhadap setiap jenjang pendidikan yang penulis selesaikan dan Mama tercinta yang telah memberikan, doa, dukungan serta motivasi kepada penulis.
10. Ibu Misrawati (Ibu) dan Bapak Akhmad Solakhudin (Bapak), selaku orang tua sambung penulis yang telah memberikan semangat, doa dan dukungan kepada penulis.
11. Mairianda Annisa, S.E, sebagai kakak yang telah memotivasi penulis untuk tetap semangat menyelesaikan kuliah dan Tiara Shinta, sebagai adik yang telah memberikan doa, dukungan, dan semangat kepada penulis.
12. Yohanes Angelo Roncali, yang telah banyak membantu penulis dalam melakukan penelitian hingga penulisan skripsi dan dengan ikhlas meluangkan waktu untuk memberikan ide dan dukungan.

13. Dessy Frihayu Ningsih, Dewi Faridah Panjaitan, teman-teman seperjuangan yang telah begitu banyak memberikan ide, saran, dan kritikan yang membangun. Serta dengan ikhlas meluangkan waktu untuk berdiskusi bersama untuk menemukan solusi untuk setiap masalah yang dihadapi penulis.

14. Sahabat tersayang, Suci Purnama Sari dan Ivo Theresia Simalango yang telah memeberikan dukungan dan saran dalam setiap masalah yang dihadapi penulis.

Semoga Allah swt membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Terima kasih.

Batam, 4 Agustus 2018

Vera Febri

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL DEPAN</b> .....	i
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	ii
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>ABSTRACT</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	x
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang masalah .....	1
1.2 Identifikasi masalah .....	10
1.3 Pembatasan masalah .....	11
1.4 Rumusan Masalah .....	11
1.5 Tujuan Penelitian .....	11
1.6 Manfaat penelitian .....	12
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	14
2.1 Kerangka Teori .....	14
2.1.1 Definisi Analisis Yuridis .....	14
2.1.2 Definisi Ketenagakerjaan .....	14
2.1.3 Perjanjian Kerja Secara Umum .....	23
2.1.4 Perjanjian Kerja Waktu tertentu .....	29
2.2 Kerangka Yuridis .....	34
2.2.1 Tinjauan Umum Hierarki Peraturan PerUndang-Undangan .....	34
2.2.2 Undang-Undang Ketenagakerjaan .....	37
2.2.3 Pasal 59 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 .....	38
2.2.4 Definisi Hukum Ketenagakerjaan Secara Umum .....	39
2.2.5 Perjanjian Kerja Secara Umum .....	39
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	43
3.1 Jenis dan Sifat Penelitian .....	43
3.2 Metode Pengumpulan Data .....	46

3.2.1 Jenis Data.....	46
3.2.2 Alat Pengumpulan Data.....	47
3.3 Metode Analisis Data.....	48
3.4 Penelitian Terdahulu .....	49
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>55</b>
4.1 Penerapan Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan .....	55
4.2 Akibat hukum terhadap Perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan .....	63
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>71</b>
5.1. Simpulan .....	71
5.2. Saran .....	72
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>73</b>

LAMPIRAN

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang masalah**

Pembangunan Nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia Seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam kehidupan sekarang ini setiap manusia mempunyai kebutuhan yang tidak sedikit. Maka dari itu untuk memenuhi segala kebutuhan tersebut, setiap manusia di tuntut untuk bekerja.

Bekerja dalam arti membuka peluang usaha sendiri maupun bekerja pada manusia lain. Membuka peluang usaha sendiri berarti menciptakan lapangan kerja untuk diri sendiri maupun untuk orang lain. Pekerjaan yang diusahakan sendiri maksudnya bekerja dengan tanggung jawab dan modal sendiri baik itu dibidang jasa atau memproduksi suatu produk. Sedangkan, bekerja pada manusia lain berarti, kita berstatus sebagai seorang karyawan/pekerja yang dipekerjakan oleh orang lain.

Permasalahan mengenai pembangunan dan perkembangan ekonomi indonesia juga tidak terlepas dari unsur yang sangat berpengaruh di dalamnya, yaitu faktor Ketenagakerjaan. Pada kenyataannya, faktor ketenagakerjaan pada masa pembangunan Ketenagakerjaan merupakan faktor yang sangat penting di dalam menunjang pembangunan nasional di Indonesia (Wijaya & Hernawan, 2013:1). Seiring dengan perkembangan zaman yang sangat pesat, arus global telah

mempengaruhi kehidupan bangsa Indonesia terutama di bidang ketenagakerjaan dan hukum. Dengan berjalannya waktu, industri-industri mulai banyak bermunculan yang dengan sendirinya memerlukan tenaga kerja untuk menunjang keberhasilan industri-industri tersebut. Tenaga kerja di rekrut oleh perusahaan-perusahaan yang memang membutuhkan seorang tenaga ahli di bidangnya dengan tujuan untuk terciptanya kelancaran dan keberhasilan di dalam perusahaan tersebut.

Dalam praktek perburuhan (Ketenagakerjaan) secara universal, sebelum terbentuk, disahkan dan diperlakukan hukum perburuhan ( Ketenagakerjaan) di Negara-negara yang mendapat perlindungan dari PBB untuk ditegakkan secara tegas, terjadi banyak pelanggaran hak-hak dasar manusia. Karena setiap manusia itu lahir merdeka dan ditakdirkan hidup merdeka yang harus mendapat jaminan dan perlindungan hukum dari negara, terutama hak atas hidup, bebas dari perbudakan dan perhambaan, hak untuk bekerja, hak atas upah yang sama untuk pekerjaan yang sama, hak untuk bergabung ke dalam serikat-serikat buruh dan hak atas standar hidup yang pantas (Abdussalam, 2008). Dengan adanya hak-hak yang melekat pada manusia sudah seharusnya setiap manusia mendapatkan pekerjaan yang layak sesuai dengan keahlian yang dimiliki.

Sejak Negara ini didirikan, bangsa Indonesia telah menyadari bahwa pekerjaan merupakan kebutuhan asasi warga Negara sebagaimana diamankan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Dalam amandemen UUD 1945 tentang ketenagakerjaan juga

disebutkan dalam pasal 28d ayat (2) UUD 1945. Hal tersebut berimplikasi pada kewajiban Negara agar dapat memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Oleh karena itu, perlu perencanaan matang dibidang ketenagakerjaan untuk mewujudkan kewajiban Negara tersebut. Dari pasal tersebut dapat diartikan bahwa setiap warga negara Indonesia yang mampu bekerja dan mau untuk bekerja berhak mendapatkan pekerjaan. Dengan adanya pekerjaan tersebut diharapkan setiap manusia dapat hidup yang layak sebagai warga Negara Indonesia (Sutedi, 2009:1).

Landasan Konstitusi yang mengatur tentang ketenagakerjaan disebutkan pada pembukaan dan batang tubuh Undang-Undang Dasar 1945. Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, suasana batiniah serta cita-cita hukum dari undang-undang Dasar 1945, yang tidak lain bersumber dan berjiwa oleh falsafah pancasila. Suasana batiniah dan cita-cita hukum tersebut selanjutnya dijemakan di dalam batang tubuh Undang-Undang Dasar 1945 (Djumadi, 2008:1).

Dalam kepustakaan hukum yang ada selama ini hukum ketenagakerjaan sering disebutkan dengan istilah hukum perburuhan. Hukum perburuhan merupakan sebagai himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah (Husni, 2010:33)

Dalam pembangunan nasional, Ketenagakerjaan tentunya merupakan salah satu aset yang dapat menopang keberhasilan pembangunan di Indonesia. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja merupakan peranan dalam kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Upaya

dalam menciptakan hubungan industri yang sesuai dengan ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan dapat dilihat bahwa terdapat beberapa komponen sebagai penunjang keberhasilan dari hubungan industri yang baik. Beberapa komponen tersebut seperti Pekerja/buruh, pengusaha dan pemerintah, ketiga komponen ini mempunyai kedudukan masing-masing yang berkemungkinan.

Dalam hubungan antara pekerja/buruh dan pihak pengusaha, pada dasarnya adalah hubungan yang saling berkaitan setelah adanya perjanjian kerja. Munculnya perjanjian kerja karena adanya kesepakatan kedua belah pihak yang saling mengikat. Perjanjian kerja tersebut dapat dilaksanakan secara lisan dan tulisan sebagaimana yang dijelaskan pada Pasal 51 ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003.

Dalam hal kebijaksanaan ketenagakerjaan dalam program pembangunan selalu diusahakan pada terciptanya kesempatan kerja sebanyak mungkin diberbagai bidang usaha yang diimbangi dengan peningkatan mutu dan peningkatan perlindungan terhadap tenaga kerja (A. A. Riki, Kurnia, & Susasanti, 2014). Hal ini berlaku untuk semua bidang kerja dan bersifat menyeluruh pada semua sektor. Dalam proses pembangunan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selamanya, sebelum sesudah masa kerja tetapi juga dengan keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat. Untuk itu diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, Indonesia, upaya

perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan Hubungan Industrial.

Dalam konteks industri, proses produksi yang makin maju dan berkembang tentunya perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang terampil maupun kurang terampil, bahkan tidak memiliki keahlian sama sekali. Proses ini tidak bisa dihindarkan semakin banyaknya penggunaan tenaga kerja mengakibatkan timbulnya perselisihan sehingga kadang-kadang hubungan kerja kurang harmonis. Namun, masih banyak perusahaan yang membuka peluang untuk menerima karyawan yang tidak memiliki pengalaman kerja dibidang tertentu dengan merekrut karyawan tersebut dan melatih terlebih dahulu agar karyawan tersebut terlatih untuk menjadi tenaga kerja yang memiliki keahlian yang sesuai dengan bidangnya (Soedarjadi, 2008:2).

Di Indonesia pemerintah telah menetapkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dengan adanya Undang-undang tentang ketenagakerjaan telah mempunyai makna penting menuju arah secara spesifik pembangunan industri dan dunia usaha pada umumnya .Dalam hal menciptakan pembangunan nasional yang sesuai dengan Pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia yang menyatakan bahwa “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, Setiap warga Negara Indonesia sudah seharusnya mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan kemampuan setiap individunya. Karena, tenaga kerja mempunyai kedudukan yang sangat penting khususnya dalam proses produksi barang dan jasa.

Kehadiran Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jelas memiliki makna penting bagi arah kemajuan secara komprehensif pembangunan di sektor tenaga kerja di Indonesia disatu sisi, juga perkembangan industri dan dunia usaha pada umumnya. Muaranya tidak lain agar terjadi kepositifan sinergis yang bernilai produktif antara tenaga kerja dan pengusaha atau pelaku dunia usaha.

Buruh atau pekerja dalam melakukan pekerjaan, terlebih dahulu membicarakan mengenai apa yang harus dilakukan dengan apa yang tidak boleh dilakukan, serta membicarakan mengenai hak-hak dari buruh yang harus dipenuhi oleh pengusaha melalui perundingan bersama atau melalui perjanjian kerja bersama yang dibuat antara organisasi buruh dengan pengusaha/organisasi pengusaha. Pada awalnya perjanjian kerja merupakan perjanjian yang dilakukan oleh seorang calon pekerja/buruh dengan pengusaha dalam ketentuan yang mereka sepakati bersama. Isi dari perjanjian tersebut antara lain “mengenai kapan pekerja mulai melaksanakan pekerjaan dan apa yang akan dikerjakan, kemudian besarnya upah yang akan diterima serta syarat-syarat kerja lain yang disepakati bersama” (Situmorang, 2013:115).

Pasal 59 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah mengatur mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Tertuang dalam pasal tersebut mengenai syarat-syarat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Pemerintah pusat telah memberikan tugas untuk masing-masing daerah menjalankan pemerintahan secara otonomi sehingga pengawasan mengenai hubungan antara perusahaan dan pekerja diawasi oleh pemerintah daerah yang dilaksanakan oleh

Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi yang merupakan dinas yang diberikan kewenangan untuk mengurus hal-hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan di masing-masing daerah, salah satunya di Kota Batam. Namun, sayangnya pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan masih kurang optimal. Masih banyak dijumpai kasus-kasus perusahaan yang tidak mengikuti aturan yang ditetapkan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan yang sebagai mana mestinya. Dalam hal membuat suatu perjanjian kerja, yang disepakati oleh pihak perusahaan dan pihak pekerja yang tidak sesuai dengan peraturan yang terdapat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan (Yashinta, Hilmy, & Dheviana, 2014:4).

Atas dasar cita cita yang mulia tersebut, maka perlindungan yang diberikan bagi tenaga kerja sudah seharusnya diterima oleh semua tenaga kerja tanpa membeda-bedakan statusnya, baik itu berstatus sebagai tenaga kerja tetap (system perjanjian kerja waktu tidak tertentu-PKWTT) ataupun tenaga kerja dengan status kontrak/perjanjian kerja waktu tertentu-PKWT/Outsourcing.

Perjanjian kerja menurut Prof. Imam Supomo, S.H adalah suatu perjanjian, dimana pihak satu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lain (majikan) yang mengikat dirinya untuk memperkerjakan buruh itu dengan membayar upah.

Dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 14 mendefinisikan perjanjian kerja sebagai perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang mempunyai syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Dari kutipan tersebut, jelas tiga hal pokok yang wajib ada dalam perjanjian kerja, yaitu syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para

pihak. Dalam sebuah perjanjian, para pihak yang bersepakat dalam sebuah perjanjian akan saling menyetujui hak dan kewajibannya masing-masing. Sepakat artinya consensus murni. Apa yang menjadi hak pihak yang satu akan menjadi kewajiban pihak yang lain, demikian juga sebaliknya. Dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), Sebuah persetujuan dinyatakan sah jika memenuhi empat syarat, sebagai berikut:

1. Kesepakatan mereka yang mengikat dirinya
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
3. Suatu pokok persoalan tertentu
4. Suatu sebab yang tidak terlarang

Tersedianya Lapangan kerja yang luas dapat membuka peluang untuk masyarakat mendapatkan pekerjaan. Namun, pada masa sekarang efektifitas perindustrian semakin menurun, khususnya di kota Batam. Banyaknya perusahaan-perusahaan yang mulai mengurangi jumlah karyawan-karyawannya dengan alasan meminimaliskan pengeluaran, karena produksi yang mulai menurun sehingga berdampak pada pengurangan jumlah karyawan. Pengurangan Jumlah Karyawan ada yang melalui proses karena berakhirnya masa perjanjian kerja, dan ada juga yang melalui proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Pada Proses berakhirnya masa perjanjian kerja atau disebut juga berakhirnya masa kontrak, berdasarkan pasal 56 ayat (2) bahwa “perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas :

- a. Jangka waktu; atau
- b. selesainya suatu pekerjaan tertentu”.

Penjabaran dari pasal tersebut menyatakan bahwa dalam perjanjian kerja di atur ketentuan lamanya masa kerja atau jangka waktu melakukan kewajiban selama masa kerja.

Berdasarkan ketentuan dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di definisikan aturan-aturan mengenai pelaksanaan dari perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang sebagai mana mestinya. Adanya ketentuan jangka waktu dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), namun pada masa sekarang masih dijumpai perusahaan-perusahaan yang melakukan perjanjian hubungan kerja dengan proses kontrak yang secara terus-menerus. Sedangkan aturan mengenai lamanya waktu kontrak sudah tertera di aturan-aturan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Sedangkan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu perusahaan hanya boleh memperkerjakan karyawan kontrak berdasarkan pada empat jenis dan sifat pekerjaan saja yaitu,

- a). Pekerjaan yang selesai sekali atau sementara sifatnya,
- b). Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya paling lama tiga tahun,
- c). kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih percobaan atau penajakan sebagai mana yang Pasal 59 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Dalam sebuah perjanjian kerja, harus jelas pekerjaan apa yang akan dilakukan. Atas pekerjaan tersebut, seorang pekerja mendapatkan upah dari pemberi kerja. adapun, pekerjaan yang diperjanjian wajib didasarkan atas UU Ketenagakerjaan. Bahkan dalam pasal 4 peraturan pemerintah No

8 tahun 1981 (PP No.8 tahun 1981) tentang perlindungan upah, dinyatakan bahwa “upah tidak dibayar jika buruh tidak melakukan pekerjaan.” Dalam hal ini

ada beberapa pengecualian, seperti dalam keadaan cuti ibadah, hamil dan melahirkan, atau sakit. Untuk pengecualian tersebut biasanya setiap perusahaan menerapkan syarat-syarat yang berlaku seperti, untuk sakit harus mencantumkan surat medical check up dari dokter, sebagai penunjang bahwa karyawan tersebut memang tidak dapat hadir pada saat itu (Yustisia, 2016).

Didalam Pasal 59 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu . Ketentuan-ketentuan yang tercantum didalam pasal tersebut merupakan hal yang wajib diterapkan pada suatu perusahaan dalam melaksanakan suatu perjanjian kerja antara pihak perusahaan dan pihak pekerja. Namun banyak hambatan yang sering terjadi didalam penegakkan hukum ketenagakerjaan khususnya mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang tidak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan latar belakang yang penulis uraikan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai penerapan dari perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang tidak sesuai dengan ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, dengan judul “ Analisis Yuridis Penerapan Pasal 59 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Perusahaan yang tidak Mengikuti aturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)”.

## **1.2 Identifikasi masalah**

Permasalahan yang muncul dalam penelitian ini berkenaan dengan Pasal 59 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terhadap perjanjian

kerja untuk waktu tertentu terhadap perusahaan yang tidak mengikuti peraturan Perundang-Undangan.

### **1.3 Pembatasan masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, batasan masalahnya sebagai berikut:

1. Pelaksanaan Penerapan Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan terhadap Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan
2. Akibat hukum terhadap Perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan hal-hal yang telah terurai di atas, maka penulis akan merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Penerapan Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana akibat hukum terhadap Perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini menjadi lebih fokus, maka perlu dikemukakan tentang tujuan penelitian. Berdasarkan Perumusan masalah yang ada maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk Mengetahui penerapan pelaksanaan perlindungan bagi pekerja/buruh dalam perjanjian kerja waktu tertentu menurut Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk Mengetahui akibat hukum terhadap perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak sesuai dengan Undang-undang Ketenagakerjaan.

### **1.6 Manfaat penelitian**

Semua bentuk penelitian pasti mendatangkan sebuah manfaat. Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk peneliti sendiri ataupun untuk masyarakat, adapun manfaatnya sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Menambah ilmu pengetahuan bagi peneliti selanjutnya terutama yang telah diperoleh oleh penulis selama mengikuti perkuliahan, khususnya yang berhubungan dengan jurusan Ilmu Hukum.
  - b. Dapat menambah wawasan pengetahuan dibidang ilmu hukum, khususnya mengenai hukum ketenagakerjaan.
2. Manfaat Praktis
  - a. Bagi penulis, yaitu sebagai sarana untuk menambah wawasan dan pengetahuan berfikir mengenai penerapan Pasal 59 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berkaitan dengan penerapan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) serta salah satu syarat mendapatkan kelulusan untuk program strata satu S1 ilmu hukum di Universitas Putera Batam.

- b. Bagi pelaku usaha, yaitu dapat memberikan informasi keilmuan dalam bidang hukum khususnya dalam pelaksanaan penerapan dari ketentuan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang sesuai dengan Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan.
- c. Bagi pemerintah, yaitu sebagai masukan untuk bersikap aktif dalam memperdulikan permasalahan ketenagakerjaan didunia industri yang semakin lama semakin pesat
- d. Bagi Masyarakat, yaitu sebagai media informasi dalam menambah pengetahuan dan wawasan yang berkenaan dibidang ketenagakerjaan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kerangka Teori**

##### **2.1.1 Definisi Analisis Yuridis**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (disingkat KBBI), analisis adalah Penyelidikan terhadap suatu peristiwa (karangan, perbuatan, dan sebagainya) untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya (sebab-musabab, duduk perkaranya, dan sebagainya), atau cara yang digunakan untuk pemecahasan suatu persoalan yang terlebih dahulu dilakukan dugaan sementara untuk mengetahui kebenarannya.

Yuridis diartikan menurut kamus besar bahasa Indonesia (KBBI), yuridis berarti menurut hukum ataupun secara hukum ataupun segala hal yang mempunyai arti hukum dan aturan yang terkait. Apabila aturan yang telah ditetapkan tersebut dilanggar, maka siapa saja yang melanggarnya akan diberikan sanksi. Yuridis juga diartikan sebagai sesuatu yang sesuai dengan persyaratan keahlian hukum, istilah yuridis itu sendiri berasal dari bahasa Romawi Kuno, yaitu *Yuridicius* (Nasution, 2008: 88).

Dari pengertian-pengertian diatas, penulis mengambil kesimpulan analisis yuridis sebagai proses mengkaji suatu permasalahan dari sudut pandang hukum berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku saat ini.

##### **2.1.2 Definisi Ketenagakerjaan**

Hukum Perburuhan/Ketenagakerjaan merupakan spesies dari genus hukum umumnya. Berbicara tentang batasan pengertian hukum, hingga saat ini Para ahli

belum menemukan batasan yang baku serta memuaskan semua pihak tentang hukum, dikarenakan hukum itu sendiri mempunyai bentuk serta segi yang sangat beragam (Husni, 2010:31). Setiap ahli hukum memiliki pandangan yang berbeda tentang hukum (Soedarjadi, 2008:3). Berikut beberapa definisi hukum menurut ahli hukum antara lain :

1. Mr. Iwa Kusuma Sumantri

Beliau mengatakan bahwa hukum adalah peraturan yang mengatur kelakuan manusia yang berlakunya dikuatkan oleh kekuasaan negara, ditetapkan dalam undang-undang atau tumbuh sendiri di dalam masyarakat dan dikuatkan oleh negara.

2. Capitant

Beliau mengatakan hukum adalah seperangkat aturan-aturan yang mengatur perhubungan manusia yang sulit di dalam masyarakat.

3. Land

Hukum adalah seperangkat peraturan yang harus dipatuhi oleh manusia di dalam masyarakat.

4. Hobbes

Hukum adalah kebebasan untuk berbuat sesuatu. Ahli hukum berkebangsaan Belanda J. Van Kan mendefinisikan hukum sebagai keseluruhan ketentuan-ketentuan kehidupan yang bersifat memaksa, yang melindungi kepentingan orang dalam masyarakat. Pendapat lainnya dikemukakan oleh Wirjono Prajadikoro yang menyatakan bahwa hukum adalah serangkaian peraturan mengenai tingkah laku orang-orang sebagai anggota masyarakat, sedangkan satu-

satunya tujuan hukum adalah menjamin kebahagiaan dan ketertiban dalam masyarakat (Husni, 2010:31).

Pendapat para ahli di atas menunjukkan bahwa hukum memiliki makna dan pengertian yang luas. Setiap ahli hukum pastinya memiliki pendapat yang berbeda-beda tentang hukum namun maksud dan tujuannya adalah sama bahwa hukum merupakan seperangkat aturan yang berisi norma dan sanksi yang dibuat untuk mengatur tingkah laku manusia untuk menjaga ketertiban dan keadilan dan mengikat pada setiap warga negara Indonesia.

Dalam kepustakaan hukum yang ada selama ini selalu menyebutkan dengan istilah hukum perburuhan. Mr. M.G. Levenbach menyebutkan bahwa hukum perburuhan adalah hukum yang berkenaan keadaan kehidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja. Imam Soepomo memberikan pengertian hukum perburuhan sebagai himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah (Husni, 2010:33). Mengkaji pengertian yang diberikan oleh pakar hukum Indonesia (Imam Soepomo) tampak jelas bahwa hukum perburuhan setidaknya-tidaknya mengandung unsur :

1. Himpunan peraturan (baik tertulis dan tidak tertulis)
2. Berkenaan dengan suatu kejadian/peristiwa
3. Seseorang bekerja pada orang lain
4. Upah

Dari unsur-unsur yang dikemukakan di atas, jelas bahwa hukum perburuhan adalah peraturan yang mengatur hubungan antara pemberi kerja dengan tenaga kerja.

Dalam Peraturan Perundang-undangan yang mengatur masalah tenaga kerja selalu berkembang sesuai dengan perkembangan zaman. Salah satu hal yang mempengaruhinya adalah meningkatkan perdagangan dan industri yang tumbuh didalam masyarakat. Para pekerja yang semula bekerja disektor pertanian kemudian mulai bergeser ke sektor industri yang tumbuh secara pesat dengan berdirinya berbagai perusahaan-perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja (Husni, 2010:1).

Istilah Pekerja/buruh muncul sebagai pengganti istilah buruh. Pada zaman feodal atau zaman penjajahan belanda dahulu yang dimaksudkan dengan buruh adalah orang-orang pekerja kasar seperti kuli, mandor, tukang, dan lain-lain. Orang-orang ini oleh pemerintah Belanda dahulu disebut dengan blue collar (berkerah biru), sedangkan orang-orang yang mengerjakan pekerjaan “halus” seperti pegawai administrasi yang bisa duduk di meja disebut dengan white collar (berkerah putih). Biasanya orang-orang yang termasuk golongan ini adalah para bangsawan yang bekerja dikantor dan juga orang-orang Belanda dan timur asing lainnya (Asyhadie, 2008). Namun, seiring berkembang zaman pembagian golongan pekerja/buruh sudah mulai tidak hanya istilah white collar (berkerah putih) yang masih sering didengar di Indonesia tapi ada beberapa yang mulai sering dibicarakan. Tenaga kerja dibagi pula menjadi 2 (dua) kelompok yaitu:

1. Angkatan Kerja Yaitu penduduk atau tenaga kerja dalam usia kerja yang bekerja atau mempunyai pekerjaan tetapi untuk sementara sedang tidak bekerja dan yang sedang mencari pekerjaan.
2. Bukan Angkatan Kerja Yaitu penduduk atau tenaga kerja dalam usia kerja yang tidak bekerja, tidak mempunyai pekerjaan dan sedang tidak mencari pekerjaan. Misalnya penduduk yang masih bersekolah, ibu-ibu pengurus rumah tangga dan penerima pendapatan tetapi tidak merupakan imbalan langsung atas jasa kerjanya (pensiunan, penderita cacat dependen) (Kusumawati, 2009:841).

Unsur lain yang terkait mengenai tenaga kerja yaitu adanya perusahaan. Perusahaan merupakan tempat yang mana berlangsungnya kegiatan produksi dan dalam perusahaan tersebut berkumpul semua faktor produksi. Setiap perusahaan ada yang terdaftar di pemerintahan dan ada juga yang tidak terdaftar. Bagi perusahaan yang terdaftar di pemerintahan, mereka mempunyai badan usaha untuk perusahaan mereka. Dan badan usaha tersebut terdaftar pada pemerintahan secara resmi.

Berikut penjabaran mengenai Hak dan Kewajiban Tenaga kerja dan Pengusaha :

Hakikat keberadaan suatu peraturan perundang-undangan adalah memberikan kepastian hukum dan perlindungan hukum bagi semua pihak yang ditujukan pada peraturan tersebut. Didalam suatu aturan dicantumkan hak dan kewajiban masing-masing pihak yang harus dilaksanakan baik itu hak maupun kewajiban yang kedua saling mengikat satu sama lainnya.

Pengaturan mengenai hubungan kerja sudah begitu banyak dikeluarkan oleh pemerintah sejak mulai Indonesia merdeka yang kesemua peraturan tersebut berisi tentang hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha. Adapun hak dan kewajiban yang harus dimiliki oleh tenaga kerja dan pengusaha (Soedarjadi, 2008:23-24) yaitu :

1. Tenaga kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (disingkat KBBI), Tenaga kerja adalah orang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. tenaga kerja memiliki hak dan kewajiban yang mengikat satu sama lain. Adapun hak dan kewajiban dari tenaga kerja, sebagai berikut :

- a. Hak atas upah

Menurut Iman Soepomo, upah adalah pembayaran yang diterima oleh pekerja selama tenaga kerja tersebut melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Namun pakar hukum lainnya memiliki pendapat lain. Edwin B. Plippo dalam bukunya "*Principle Of Personal Management*" yang diterjemahkan oleh Mukijat, Upah merupakan harga untuk jasa yang diterima atau diberikan oleh orang lain, bagi kepentingan seseorang atau badan hukum. Sedangkan bagi pekerja, upah merupakan tujuan, karena dengan mendapatkan upah akan digunakan sebagai biaya untuk memenuhi kebutuhan hidup (Khairani, 2016:44). Dalam penentuan upah tersebut, dapat dilihat adanya syarat sebagai berikut :

1. Ditetapkan menurut suatu persetujuan.
2. Ditetapkan menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan pekerja
4. Upah termasuk tunjangan untuk pekerja dan untuk keluarganya.

Unsur upah dalam hal ini menjadi jelas, yaitu gaji pokok dan tunjangan.

b. Hak untuk mengikuti program jaminan sosial

Dalam Jaminan sosial program yang ditawarkan meliputi jaminan sakit, hamil, bersalin, hari tua/pensiun, kecelakaan/cacad dan meninggal dunia. Lebih rinci pembagian dari program jaminan sosial bagi tenaga kerja dan/atau keluarganya yang meliputi :

- a. Jaminan Kesehatan
  - b. Jaminan Kecelakaan Kerja
  - c. Jaminan Hari Tua
  - d. Jaminan Pensiun
  - e. Jaminan Kematian
- c. Hak untuk mengikuti/bergabung dengan serikat dan masih hak-hak yang lain.

Serikat pekerja atau serikat buruh merupakan sarana untuk memperjuangkan, melindungi dan membela kepentingan dan kesejahteraan pekerja/buruh beserta keluarganya serta mewujudkan hubungan industri yang harmonis, dinamis dan berkeadilan. Setiap pekerja memiliki hak untuk bergabung

dalam serikat pekerja. Yang mana serikat pekerja sebagai wadah bagi para pekerja untuk mendapatkan perlindungan dalam hubungan industrial.

Adapun rincian secara jelas mengenai timbulnya hak dan kewajiban untuk tenaga kerja, yaitu :

1. Tenaga Kerja.

Hak Tenaga Kerja

- A. Menerima upah dari pengusaha yang wajar berupa :
- B. Diberikan perlindungan sebagai berikut:
  - a) Mendapatkan perlindungan keselamatan dan kesehatan serta perlakuan sesuai dengan martabat, usia, dan moral agama.
  - b) Diikutsertakan dalam program jamsostek bagi perusahaan yang telah memenuhi kriteria persyaratan.
  - c) Mengadakan perlindungan secara kolektif dan berserikat.
  - d) Mengajukan tuntutan ke instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan atau ke Pengadilan Hubungan Industrial apabila terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) tidak sesuai aturan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku.

2. Kewajiban Tenaga kerja

- A. Mengikuti perintah dari pengusaha secara benar dan bertanggung jawab.
- B. Melaksanakan pekerjaan secara baik.

- C. Mematuhi perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

## 2. Pengusaha

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (disingkat KBBI), Pengusaha merupakan orang yang berusaha dalam bidang perdagangan. Secara umumnya pengusaha atau pemberi kerja adalah orang perorangan yang memiliki usaha dan mempekerjakan orang lain yang disebut juga sebagai tenaga kerja dengan membayar imbalan berupa upah kepada tenaga kerja. seseorang dikatakan pengusaha apabila telah memiliki usaha sendiri atau lazimnya memiliki perusahaan. Menurut kamus Hukum, Perusahaan atau disebut juga *Compagnie* merupakan persekutuan/perseroan dagang. Yang mana adanya usaha yang dijalankan. Berikut hak dan kewajiban dari pengusaha :

1. Hak pengusaha
  - A. Memberikan perintah kepada pekerja untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perjanjian.
  - B. Mendapatkan hasil pekerjaan yang baik sesuai dengan yang telah diprogramkan.
2. Kewajiban pengusaha
  - A. Membayar upah atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pekerja.
  - B. Menyediakan pekerjaan yang telah dikerjakan oleh pekerja.
  - C. Memeberikan perlindungan terhadap tenaga kerjanya yang terkait dengan hubungan kerja.

### **2.1.3 Perjanjian Kerja Secara Umum**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Perjanjian merupakan persetujuan yang dibuat secara tertulis dan tidak tertulis/lisan yang dilakukan oleh dua pihak atau lebih, masing-masing bersepakat akan menaati apa yang tersebut dalam persetujuan itu, yang mana isi dalam perjanjian tersebut mengikat kedua belah pihak dan akan timbulnya hak dan kewajiban dari masing-masing pihak.

Dalam suatu perjanjian adanya perbedaan antara perjanjian satu dengan perjanjian lainnya, dimana masing-masing perjanjian memiliki ciri khusus yang membedakannya dengan perjanjian yang lain. Namun seluruh jenis perjanjian memiliki ketentuan yang umum yang dimiliki secara universal atau merlaku menyeluruh dari segala jenis perjanjian, yaitu mengenai asas hukum, sahnya perjanjian, subyek serta obyek yang diperjanjikan, sebagaimana telah diterangkan sebelumnya. Perjanjian secara umum adalah suatu kesepakatan dengan melibatkan dua orang atau lebih dan saling mengikatkan diri untuk melaksanakan suatu hal (Tampongango, 2013:147).

Beberapa ahli hukum memberikan pengertian perjanjian kerja (*arbeidsovereenkomst*) (Khakim, 2017:63), sebagai berikut :

1. Soepomo dalam djumandi, Perjanjian kerja merupakan suatu perjanjian di mana pihak ke satu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah.

2. Suwanto, mengemukakan bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang dibuat antara pekerja secara perseorangan dengan pengusaha, yang pada intinya memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak.
3. Shamad, menurutnya perjanjian kerja merupakan suatu perjanjian di mana seseorang mengikatkan diri untuk bekerja pada orang lain dengan menerima imbalan berupa upah sesuai dengan syarat-syarat yang dijanjikan atau setuju bersama.
4. Prof. Soebaekti membedakan pengertian perjanjian dengan persetujuan sebab menurut beliau, perjanjian dan persetujuan sama-sama mempunyai pengertian bahwa kedua belah pihak tersebut setuju untuk melakukan sesuatu yang telah di sepakati bersama, dengan begitu penggunaannya dapat saja secara bebas menggunakan perjanjian, persetujuan, kesepakatan, ataupun kontrak dalam menggambarkan hubungan hukum yang mengikat para pihak untuk melaksanakannya, dan sebaliknya penggunaan perjanjian, persetujuan ataupun kesepakatan pada hubungan yang tidak mempunyai konsekuensi hukum yang mengikat.
5. Abdulkadir Muhammad menyatakan bahwa Perikatan adalah hubungan hukum yang terjadi antara debitur dengan kreditur, yang terletak dalam bidang harta kekayaan dimana keseluruhan aturan hukum yang mengatur hubungan hukum dalam bidang harta kekayaan ini disebut hukum harta kekayaan.
6. Menurut Wierjono Rodjodikoro mengartikan perjanjian, yaitu suatu perhubungan hukum mengenai harta benda antara dua pihak, dalam mana

satu pihak berjanji atau dianggap berjanji untuk melakukan suatu hal atau untuk tidak melakukan sesuatu hal, sedangkan pihak lain berhak untuk menuntut pelaksanaan perjanjian tersebut.

7. Menurut Syahmin AK, dalam bentuknya perjanjian itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis

Dalam suatu perjanjian, dikenal adanya asas kebebasan berkontrak atau *freedom of contract*. Maksud asas tersebut adalah bahwa setiap orang pada dasarnya boleh membuat perjanjian yang berisi dan macam apa pun, asal tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum. Atau dengan pengertian lain asas kebebasan berkontrak memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada masyarakat, untuk mengadakan perjanjian yang berisi apa saja dan dalam bentuk apa saja, sepanjang tidak melanggar undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan (Djumadi, 2008:14).

Pada awalnya perjanjian kerja merupakan perjanjian yang dilakukan oleh seorang calon pekerja/buruh dengan pengusaha dalam ketentuan yang mereka sepakati bersama. (Soedarjadi, 2008:59).

Dalam perjanjian kerja ketika ada perjanjian kerja antara pemberi kerja dan pekerja. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Didalam perjanjian kerja tersebut menghubungkan antara pemberi kerja dan tenaga kerja sehingga timbulah hak dan kewajiban dari masing-masing sisi (Yustisia, 2016). Kedua bentuk perjanjian tersebut memiliki kekuatan mengikat

yang sama, tetapi perjanjian dalam bentuk tertulis lebih memiliki kekuatan pembuktian, sehingga dianjurkan agar setiap perjanjian kerja dibuat dalam bentuk tertulis (Situmorang, 2013b:116-117). Berikut penjelasan secara umum mengenai jenis-jenis perjanjian kerja, yaitu :

1. Perjanjian kerja secara lisan

Perjanjian kerja umumnya secara tertulis, tetapi masih ada juga perjanjian kerja yang disampaikan secara lisan. Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan membolehkan perjanjian kerja dilakukan secara lisan, dengan syarat pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja, yang berisi :

- a. Nama dan alamat pekerja
- b. Tanggal mulai bekerja
- c. Jenis pekerjaan
- d. Besarnya upah

2. Perjanjian kerja tertulis

Perjanjian kerja tertulis harus memuat tentang jenis pekerjaan yang akan dilakukan, besarnya upah yang akan diterima dan berbagai hak serta kewajiban lainnya bagi masing-masing pihak. Perjanjian kerja tertulis harus secara jelas menyebutkan apakah perjanjian kerja itu harus termasuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT atau disebut sistem kontrak) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT atau sistem permanen/tetap).

Dalam pembuatan perjanjian kerja, adanya syarat materil dan formil yang menjadi dasar dari pembuatan perjanjian kerja, (Yustisia, 2016:11) yaitu :

## 1. Syarat Materil

- a. Kesepakatan kedua belah pihak
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, yang dimaksud kecakapan adalah kedua belah pihak mampu menurut hukum untuk melakukan perjanjian
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku

## 2. Syarat Formal

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 cara pembayaran
- 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;
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Sebagaimana layaknya Undang-Undang, pembuatan perjanjian bertujuan mengatur hubungan hukum dan melahirkan seperangkat aturan yang bertujuan

untuk mengatur masyarakat secara umum. menurut miru, adanya empat asas dalam hukum kontrak (Khakim, 2017:49), yaitu :

1. Asas konsesualisme

Dalam asas konsesualisme yang mengandung arti bahwa, dalam lahirnya suatu kontrak ialah pada saat terjaidnya kesepakatan

2. Asas Kebebasan berkontrak

ini mengandung arti bahwa, dalam pembuatan kontrak para pihak bebas membuat kontrak dan mengatur isi kontrak tersebut, sepanjang memenuhi ketentau sebagai berikut :

1. Memenuhi syarat sebagai suatu kontrak
2. Tidak bertentangan dengan Undang-Undang
3. Sepanjang kontrak tersebut dilaksanakan dengan iktikad baik

3. Asas Mengikat kontrak (pasca sunt servanda)

Asas ini mengandung arti bahwa setiap orang yang telah mengikatkan dirinya pada suatu perjanjian, maka dia akan terikat untuk memenuhi isi kontrak tersebut yang berisikan janji-janji yang harus dipenuhi kedua belah pihak.

4. Asas Iktikad baik

Asas iktikad baik atau sering diartikan sebagai kepatutan. Adanya kejujuran dalam perjanjian yang pada dasarnya akan menimbulkan keseimbangan dari berbagai kepentingan dalam perjanjian tersebut.

Sementara menurut hasil seminar yang diadakan oleh BPHN pada tahun 1981 tentang Reformasi Kitab Undang-Undang Hukum Perdata disebutkan bahwa

Undang-Undang kontrak yang baru akan dibuat berlandaskan pada asas-asas berikut (Khairani, 2016: 70-71) :

- a. Asas Kebebasan untuk mengada kontrak
- b. Asas Menjamin perlindungan bagi kelompok-kelompok ekonomi lemah
- c. Asas iktikad baik
- d. Asas Keselarasan
- e. Asas Kesusilaan
- f. Asas Kepentingan umum
- g. Asas Kepastian hukum
- h. Asas Pasca Sun Servanda

#### **2.1.4 Perjanjian Kerja Waktu tertentu**

Khakim dalam bukunya yang berjudul Aspek Hukum Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) berpendapat bahwa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis atau sifat kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Istilah perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dalam bahasa populer sehari-hari dikenal pula sebagai perjanjian perjanjian kerja tidak tetap sehingga status hubungan kerja karyawan ( pekerja/buruh) dalam PKWT disebut sebagai karyawan kontrak (Khakim, 2017:79-80).

Berbicara mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tetentu (PKWT) tentunya tidak terlepas dari pembahasan mengenai upah dan pembagiannya, berikut ini akan

dibahas tentang pemahaman mengenai upah dalam Perjanjian Kerja Waktu tertentu. Upah merupakan suatu penerimaan atau imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atas jasa yang dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi yang dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang, yang ditetapkan menurut suatu persetujuan Undang-Undang dan peraturan dalam suatu perusahaan yang dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja (Soedarjadi, 2008:72).

Khusus dalam bidang industri, sistem pengupahan pada umumnya dipandang sebagai suatu alat untuk mendistribusikan upah pada karyawan atau tenaga kerja (Kusumawati, 2009:846-847). Sistem pengupahan sebagai alat distribusi dibedakan menjadi :

- a. Sistem upah menurut produksi Yaitu pendistribusian upah menurut jumlah prestasi yang dicapai melalui satuan-satuan produksi tertentu. Hal ini mendorong tenaga kerja untuk bekerja lebih keras lagi dan meng-upgrade diri untuk berproduksi lebih banyak.
- b. Sistem upah menurut lamanya kerja Yaitu upah yang diperhitungkan dari jumlah waktu yang dipergunakan untuk menyelesaikan suatu tugas. Biasanya disebut dengan upah harian, upah mingguan, upah bulanan, dan lain-lain. Sistem ini tidak membedakan umur, pengalaman dan kemampuan. Akibatnya tenaga kerja yang mempunyai kemampuan superior menjadi enggan untuk berproduksi lebih dari standar yang ada meskipun sebenarnya mereka bisa melakukan hal itu, karena penerimaan upahnya

sama dengan tenaga kerja yang kemampuannya inferior. Kelebihannya, sistem ini mencegah manajemen yang pilih kasih dan deskriminasi terhadap karyawan.

- c. Sistem upah menurut lamanya dinas yaitu menghargai tenaga kerja berdasarkan pada lamanya dinas. Sistem upah ini mendorong tenaga kerja untuk lebih setia atau loyal kepada perusahaan atau tempat mereka bekerja. Juga memberikan perasaan aman bagi tenaga kerja yang lanjut usia. Segi negatifnya, sistem ini kurang bisa memotivisir tenaga kerja dan lembaga akan diisi dengan tenaga kerja-tenaga kerja yang cukup usia sementara tenaga kerja yang berusia muda dan berbakat akan mencari tempat yang bisa menghargai kecakapan mereka.
- d. Sistem upah menurut kebutuhan Yaitu sistem upah sesuai dengan biaya kebutuhan pokok. Sistem ini biasanya memberikan upah yang lebih besar kepada mereka yang sudah berkeluarga. Kelemahannya adalah tidak mendorong inisiatif kerja 848 sedangkan kelebihanannya adalah memberikan perasaan aman karena nasib seseorang menjadi tanggungan perusahaan atau masyarakat. Perasaan aman ini diwujudkan dalam bentuk sumbangan pengobatan, ongkos ganti perawatan, pangan, sandang dan papan.

Dalam membuat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berlakunya teori- teori yang menjadi dasar dalam pembuatannya perjanjian kerja :

1. Teori Kepastian Hukum

Tidak dapat disangkal bahwa putusan atas kasus *Henningsen v Bloonfield* dan tindakan organ administrasi dalam memeberi bantuan Korban bencana alam

telah meremehkan ketentuan hukum yang ada. Di dalam hukum kontrak terdapat suatu prinsip bahwa perjanjian yang dibuat dengan itikad baik mengikat para pembuatnya sebagaimana undang-undang. Apabila hal ini disimpangi oleh pengadilan berarti pengadilan telah menyimpangi sesuatu yang telah disepakati oleh para pihak sehingga mengancam kepastian hukum. Demikian pula halnya dengan penyimpangan terhadap aturan yang menyebabkan ketidakpastian hukum (Marzuki, 2008:136).

Menurut Roscoe Pound, kepastian hukum memungkinkan adanya *Predictability*. Apa yang dikemukakan oleh Pound ini oleh Van Apeldoorn dianggap sejalan dengan apa yang diketengahkan oleh Oliver Wendell Holmes dengan pandangan rialismenya,. Holmes mengatakan, “ *The Prophecies of what the Courts will do in fact and nothing more pretentious are what I mean by law* “. Oleh van Apeldoorn dikatakan bahwa pandangan tersebut kurang tepat karena pada kenyataannya hakim juga dapat memberi putusan yang lain dari apa yang diduga oleh pencari hukum (Marzuki, 2008:137).

Dalam hukum Ketenagakerjaan Teori Kepastian Hukum digunakan dalam menacari kepastian dalam penerapannya, di negara-negara common law maupun civil law, apabila hukum lebih mengarah kepada kepastian hukum, artinya itu semakin tegas dan tajam peraturan hukum, semakin terdesaklah keadilan. Akhirnya, bukan tidak mungkin terjadi *summum ius summa iniura* yang kalau diterjemahkan secara bebas berarti keadilan tertinggi adalah ketidakadilan tertinggi. Dengan demikian, terdapat antimony antara tuntutan keadilan dan tuntutan kepastian hukum (Marzuki, 2008:139).

## 2. Teori Keadilan

Menurut ajaran Immanuel Kant yang mengatakan bahwa keadilan itu bertitik tolak dari martabat manusia. Maka dengan demikian pembentukan hukum harus mencerminkan rasa keadilan dan bertujuan untuk melindungi martabat manusia. Keadilan merupakan prinsip normatif fundamental bagi Negara. Oleh karena itu, Negara sangat berkepentingan dan wajib mengusahakan tercapainya keadilan bagi warga negaranya. Atas dasar tersebut, kriteria prinsip keadilan dalam pengaturan hak dalam melakukan hubungan kerja, merupakan hal yang sangat fundamental, sebab semua Negara di dunia selalu berusaha menerapkan prinsip-prinsip keadilan dalam pembentukan hukumnya. Prinsip keadilan mendapat tempat yang istimewa dalam seluruh sejarah filsafat hukum. Dalam konsep Negaranegara modern penekanan terhadap prinsip keadilan diberikan dengan menyatakan bahwa tujuan hukum yang sebenarnya adalah untuk menciptakan keadilan dalam masyarakat (Shalihah, 2016:80).

Terkait dengan teori keadilan, berhubungan dengan pelaksanaan Pasal 59 ayat (6) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa : “Pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun". Menurut penulis hakikat dibuatnya masa tenggang 30 hari dalam Pasal 59 ayat (6) bagi pekerja waktu tertentu sebagaimana dijelaskan di atas luring tepat. Karena dalam prakteknya justru membuat para pihak dalam hubungan kerja berada dalam

posisi sulit. Disatu sisi jika pengusaha melanjutkan hubungan kerja dengan tujuan agar pekerja tidak kehilangan penghasilan, maka akan berimbas pada pekerja dan mau tidak mau pengusaha harus merekrutnya menjadi pekerja waktu tidak tertentu atau pekerja tetap.

## **2.2 Kerangka Yuridis**

### **2.2.1 Tinjauan Umum Hierarki Peraturan PerUndang-Undangan**

Kerangka yuridis dalam penelitian di sini berlandaskan pada Pancasila dan UUD RI tahun 1945, serta mengacu pada Perundang-undangan yang terkait dengan penelitian ini yaitu Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan tetap berpedoman pada Undang-Undang No. 12 Tahun 2011 tentang pembentukan Peraturan Perundang-undangan.

Jenis dan hierarki peraturan perundang-undangan dimaksud berdasarkan pada pasal 7 ayat (1) undang-undang ini, terdiri yang dari :

- a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD RI tahun 1945);
- b. Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat (Ketetapan MPR);
- c. Undang-Undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang ( UU/PERPU);
- d. Peraturan Pemerintah (PP);
- e. Peraturan Presiden(PERPRES);
- f. Peraturan Daerah Provinsi (PERDA Provinsi) ; dan
- g. Peraturan Daerah Kabupaten/Kota (PERDA Kabupaten/Kota).

Selanjutnya, dalam ketentuan pasal 8 Undang-Undang No 12 Tahun 2011 disebutkan bahwa :

- 1) Jenis Peraturan perundang-undangan selain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) mencakup peraturan yang ditetapkan oleh Majelis Permusyawaratan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan daerah, Mahkamah Agung, Mahkamah Konstitusi, Badan pemeriksaan keuangan, Komisi yudisial, Bank Indonesia, Menteri, Badan , Lembaga, atau komsisi yang setingkat yang dibentuk dengan Undang-Undang atau Pemerintah atas perintah Undang-Undang, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi, Gubernur, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah kabupaten/Kota, Bupati/Walikota, Kepala Desa atau setingkat.
- 2) Peraturan Perundang-Undangn sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diakui keberadaannya dan mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang diperintahkan oleh peraturan Perundang-Undangn yang lebih tinggi atau dibentuk berdasarkan kewenangan.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 memiliki kedudukan pertama dalam hierarki peraturan perundang-undangan. Undang-Undang Dasar 1945 merupakan peraturan yang ditetapkan oleh Presiden dengan persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat (DPR). Rencana Undang-Undang dapat diajukan baik oleh pemerintah atau atas usul inisiatif DPR. Setelah Undang-Undang masih ada Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) yang berkedudukan sama dengan UU. Perpu ditetapkan oleh presiden, dalam keadaan yang sangat memerlukan adanya suatu aturan, namun selanjutnya harus disetujui

oleh DPR pada persidangan yang berikutnya (Biasanya tidak lebih dari satu tahun).

Dalam Undang-Undang Dasar 1945 khususnya dalam Pasal Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Undang-undang dasar merupakan landasan dari hukum di Indonesia. Didalam ketentuan Undang-Undang Dasar 1945 jelas dinyatakan bahwa setiap warga negara Indonesia berhak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak. Layak berarti tenaga kerja tersebut berhak untuk bekerja di lingkungan yang layak dan dibagian pekerja yang sesuai dengan keahlian tenaga kerja tersebut.

Dalam suatu perikatan kerja pada umumnya perikatan tersebut mengacu pada ketentuan dari hukum perdata. Istilah "Hukum Perdata" ( *Privaat recht* ) dipakai sebagai lawan dari istilah "hukum public" (*Publiekrecht*). Yang dimaksud dengan hukum perdata adalah seperangkat/kaidah hukum yang mengatur perbuatan atau hubungan antar manusia/badan hukum perdata untuk kepentingan para pihak sendiri dan pihak-pihak lain yang bersangkutan dengannya, tanpa melibatkan kepentingan publik/umum/masyarakat yang lebih luas. karena itu, hukum perdata tidaklah masuk kedalam hukum publik dimana hukum publik lebih menyangkut dengan kepentingan umum (Fuady, 2015:1).

Pengertian perjanjian yang diatur oleh KUHPerdata Pasal 1313 yang berbunyi : Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya. Dalam perjanjian terdapat beberapa unsur yaitu :

- a. Ada pihak.
- b. Ada persetujuan antara pihak.
- c. Ada tujuan yang akan dicapai.
- d. Ada prestasi yang harus dilaksanakan.
- e. Ada bentuk tertentu.
- f. Ada syarat-syarat tertentu.

Bahwa kedudukan antara para pihak yang mengadakan perjanjian adalah sama dan seimbang. Hal ini berlainan jika pengertian tersebut dibandingkan dengan kedudukan perjanjian kerja. Di dalam pengertian perjanjian menurut konsepsi Pasal 1313 KUHPerdara, hanya menyebabkan tentang pihak yang atau lebih mengikatkan dirinya pada pihak lainnya, dan sama sekali tidak menentukan untuk tujuan apa suatu perjanjian tersebut dibuat.

### **2.2.2 Undang-Undang Ketenagakerjaan**

Istilah Ketenagakerjaan (Perburuhan) dikenal dengan istilah budak/hamba. Aturan-aturan dalam perbudakan atau perhambaan tersebut terdapat dua aturan yang mengatur yaitu peraturan adat tidak tertulis yang berlaku dalam lingkungan kerajaan, bangsawan pejabat-pejabat kerajaan, kadipaten sampai pada tingkat pedesaan serta majkan tuan-tuan tanah dan pengusaha serta pedagang (Abdussalam, 2008:18).

Undang-Undang yang mengatur tentang Ketenagakerjaan di Indonesia adalah Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Didalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut memuat beberapa peraturan-peraturan yang berkaitan

dengan sistem ketenagakerjaan di Indonesia, seperti tentang hubungan kerja, perjanjian kerja, perencanaan, informasi ketenagakerjaan, hubungan industrial dan masih banyak lagi peraturan-peraturan yang tercantum didalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 1 Bab I Ketentuan Umum menjelaskan bahwa Ketenagakerjaan adalah segala yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

Hukum ketenagakerjaan bukan hanya mengatur hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha dalam pelaksanaan hubungan kerja tetapi juga termasuk seorang yang akan mencari pekerjaan melalui proses yang benar ataupun lembaga-lembaga pelaksanaan yang terkait, serta menyangkut pekerja yang purna atau selesai kerja (Soedarjadi, 2008: 5).

### **2.2.3 Pasal 59 Undang-Undang No.13 Tahun 2003**

Dalam Pasal 59 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa suatu perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya bisa dibuat untuk pekerjaan yang sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu saja. Adanya suatu ketentuan dalam pembuatan perjanjian kerja yang sesuai dengan pasal 59 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang mengikat antara kedua belah pihak yaitu pihak pekerja dan pihak perusahaan. Ketentuan yang terkandung didalam Pasal 59 berkaitan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yang mana ditetapkannya jangka waktu dalam perjanjian tersebut.

#### **2.2.4 Definisi Hukum Ketenagakerjaan Secara Umum**

Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dalam bab 1 No. 1, dinyatakan bahwa ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada saat waktu sebelum, selama, dan sesudah berakhir masa kerja.

Menurut Soedarjadi dalam bukunya yang berjudul “Hukum Ketenagakerjaan Indonesia”, hukum ketenagakerjaan merupakan suatu peraturan-peraturan tertulis atau tidak tertulis yang mengatur seseorang mulai dari sebelum, selama, dan sesudah tenaga kerja berhubungan dalam ruang lingkup di bidang ketenagakerjaan dan apabila dilanggar dapat terkena sanksi perdata atau pidana termasuk lembaga-lembaga penyelenggara swasta yang terkait di bidang tenaga kerja (Soedarjadi, 2008: 5).

#### **2.2.5 Perjanjian Kerja Secara Umum**

Kitab Undang-Undang Hukum Ketenagakerjaan (KUHPa), pasal 1601a, menyebutkan : perjanjian kerja adalah perjanjian dengan mana pihak yang kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk di bawah pimpinan pihak yang lain, majikan untuk waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah (Abdussalam, 2008:45).

Dalam ketentuan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa : Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Dalam ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan telah dinyatakan bahwa : Hubungan kerja hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Berdasarkan pengertian tersebut secara umum hukum Ketenagakerjaan, maka unsur-unsur perjnajain kerja adalah pekerjaan, upah, dan perintah. Beberapa ahli hukum berpendapat bahwa perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja mengandung empat unsur penting, yaitu :

1. Adanya pekerjaan (pasal 1601a KUH Perdata dan Pasal 341 KUH Dagang)
2. Adanya perintah orang lain (Pasal 1603b KUH Perdata)
3. Adanya Upah (Pasal 1603p KUH Perdata)
4. Terbatasnya waktu tertentu karena tidak ada hubungan kerja berlangsung terus-menerus.

Perjanjian terdiri atas dua bentuk, yaitu bentuk tertulis dan lisan. Kedua bentuk perjanjian tersebut memiliki kekuatan mengikat yang sama, tetapi perjanjian dalam bentuk tertulis lebih memiliki kekuatan pembuktian, sehingga dianjurkan agar setiap perjanjian kerja dibuat dalam bentuk tertulis. Hal ini seperti yang tertuang dalam Pasal 51 ayat 1 dan ayat 2 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 yang mengatur bahwa:

1. perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan;
2. perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Suatu perjanjian mengandung asas kebebasan berkontrak, artinya para pihak bebas untuk

menentukan klausul apa saja dalam suatu perjanjian selama klausul tersebut tidak bertentangan dengan undang-undang dan kesusilaan.

Setiap pekerja dalam suatu perusahaan berhak untuk membentuk serikat pekerja. Agar serikat pekerja dinyatakan sah sebagai suatu organisasi pekerja, serikat pekerja yang dibentuk harus didaftarkan di instansi yang bertanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan. Dengan dilakukannya pendaftaran, serikat pekerja tersebut mendapat pengakuan sebagai sebuah organisasi dan memiliki hak, kewajiban dan tanggung jawab terhadap anggotaanggotanya. Selain itu, dengan terdaftarnya serikat pekerja di instansi terkait, serikat pekerja tersebut dapat mewakili pekerja dalam hal pembuatan perjanjian kerja bersama.

Pasal 116 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur persyaratan yang harus dipenuhi untuk pembuatan suatu perjanjian kerja bersama, sebagai berikut:

1. Perjanjian kerjabersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau eberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.
2. Penyusunan perjanjian kerja bersama sebagaimana di maksud dalam ayat1 dilaksanakan secara musyawarah.
3. Perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia.
4. Jika terdapat perjanjian kerja bersama yang dibuat tidak menggunakan bahasa Indonesia, perjanjian kerja bersama tersebut harus diterjemahkan dalam bahasa

Indonesia oleh penerjemah tersumpah dan terjemahan tersebut dianggap sudah memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat 3.

Beberapa prinsip dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan (Khakim, 2017:83), antara lain :

1. Harus dibuat secara tertulis dalam bahasa Indonesia dan huruf latin, minimal 2 (dua) rangkap ((Pasal 57 ayat (1)).
2. Tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan ((Pasal 58 ayat (1)).
3. Hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu ((Pasal 59 ayat (1)).
4. Paling lama 3 tahun, termasuk jika ada perpanjangan atau pembaharuan ((Pasal 59 ayat (2)).
5. Tidak dapat diadakan untuk jenis pekerjaan yang bersifat tetap ((Pasal 59 ayat (2)).
6. Pembaharuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dilakukan setelah tenggang waktu 30 hari sejak berakhirnya perjanjian ((Pasal 59 ayat 6)).

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis dan Sifat Penelitian**

“Metodologi penelitian berasal dari kata metode yang artinya cara yang tepat untuk melakukan sesuatu: dan logos” yang artinya ilmu atau pengetahuan. Jadi metodologi artinya cara melakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran secara saksama untuk mencapai suatu tujuan (Narbuko & Achmadi, 2016:1).

Jenis-jenis penelitian dapat digolongkan menurut sudut tujuan tertentu. Menurut Sutrisno Hadi (Narbuko & Achmadi, 2016:41) jenis-jenis penelitian dapat digolongkan sebagai berikut :

1. Menurut bidangnya :

Penelitian dapat meliputi misalnya penelitian pendidikan, penelitian pertanian, penelitian hukum, penelitian ekonomi, penelitian agama.

2. Menurut tempatnya :

Penelitian dapat meliputi misalnya penelitian laboratorium; penelitian perpustakaan; penelitian kancan

3. Menurut Pemakaiannya :

Penelitian dapat meliputi : Penelitian murni (dasar) dan penelitian terapan (terpakai).

4. Menurut tujuan umumnya :

Penelitian dapat meliputi : Penelitian eksploratif, penelitian developmental dan penelitian verifikatif.

5. Menurut tarapnya, penelitian dapat meliputi : Penelitian inferensial.
6. Menurut Pendekatannya, penelitian dapat meliputi penelitian longitudinal dan penelitian cross sectional.

Dalam metodologi penelitian memiliki fungsi atau kegunaan tersendiri yang berguna untuk bagi penelitian. Fungsi metode penelitian adalah alat untuk mengetahui sesuatu masalah yang akan diteliti, baik ilmu-ilmu social, ilmu hukum, maupun ilmu lainnya. Oleh karena itu, obek dan macam-macam penelitian yang akan menentukan fungsi suatu penelitian. Dalam hal ini, perlu dikemukakan berbagai sudut pandang penelitian hukum, (Ali, 2009:21-22) sebagai berikut :

1. Dari segi sifat penelitian :
  - a. Penelitian eksploratoris atau penjelajahan,
  - b. Penelitian deskriptif, dan
  - c. Penelitian eksplanatoris.
2. Dari segi bentuk penelitian:
  - a. Penelitian diagnostic
  - b. Penelitian preskriptif, dan
  - c. Penelitian evaluative
3. Dari sudut tujuannya:
  - a. Penelitian fact finding,
  - b. Penelitian problem identification, dan
  - c. Penelitian problem solution.

4. Dari segi penerapannya:
  - a. Penelitian murni/dasar/fundamental,
  - b. Penelitian yang berfokus masalah, dan
  - c. Penelitian terapan/terpakai.
5. Dari segi penelitian hukum :

Penelitian hukum terdiri atas 2 (dua) kelompok, yaitu

- a. penelitian hukum untuk menjawab pertanyaan praktid, dan
- b. penelitian hukum untuk menjawab pertanyaan akademik.

Penelitian hukum yang disebutkan terakhir itu terdiri atas normatif atau doktriner dan empiris, yaitu :

- A. Penelitian hukum normatif yang mencakup :
  - a) Penelitian terhadap asas-asas hukum,
  - b) Penelitian terhadap sistematika hukum,
  - c) Penelitian terhadap taraf sinkronisasi hukum,
  - d) Penelitian sejarah hukum, dan
  - e) Penelitian pebandingan hukum.
- B. Penelitian hukum empiris yang mencakup:
  - a) Penelitian terhadap identifikasi hukum (hukum tidak tertulis), dan
  - b) Penelitian terhadap efektivitas hukum.

Berdasarkan jenis-jenis penelitian yang telah dijabarkan diatas, maka sesuai dengan tema dalam penelitian , maka Jenis penelitian ini termasuk golongan penelitian hukum normatif. Yang mana penulis mengkaji dari aspek hukum

ketenagakerjaan, dengan ruang lingkup kajian penulis dengan pendekatan peraturan perundang-undangan.

Menurut Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji disebut juga dengan istilah penelitian kepustakaan. Nama penelitian hukum kepustakaan karena dalam penelitian hukum normatif dilakukan dengan cara meneliti bahan-bahan pustaka atau data sekunder saja (Susanti & Efendi, 2015:19) Soekanto dan Sri Mamudji menyatakan bahwa penelitian hukum normatif mencakup :

1. Penelitian terhadap asas-asas hukum;
2. Penelitian terhadap sistematik hukum;
3. Penelitian terhadap taraf sinkronisasi vertikal dan horizontal;
4. Perbandingan hukum;
5. Sejarah hukum.

Diatas telah dijelaskan bahwa adanya penelitian yang bersifat eksploratoris (menjelajah), penelitian yang bersifat deskriptif, dan penelitian yang bersifat eksplanatoris. Penelitian ini bersifat deskriptif analitis karena dalam penulisan ini penulis memaparkan tentang adanya peraturan dalam bidang hukum Ketenagakerjaan yang tidak sesuai dengan peraturan yang ada.

## **3.2 Metode Pengumpulan Data**

### **3.2.1 Jenis Data**

Jenis data dalam penelitian hukum normatif terdiri atas bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier, yaitu :

1. Bahan hukum primer yaitu bahan penelitian yang berdasarkan pada peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang berkaitan dengan judul permasalahan yang dirumuskan. Maka dalam penelitian ini, bahan hukum yang penulis gunakan berasal dari UUD 1945, KUHPerdata, serta peraturan perundang-undangan lainnya yang telah disebutkan sebelumnya yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.
2. Bahan hukum selanjutnya adalah bahan hukum sekunder. Bahan hukum sekunder yaitu bahan-bahan penelitian yang berasal dari literatur atau hasil penulisan para sarjana yang berupa buku yang berkaitan dengan pokok permasalahan penulis dalam penelitian ini. Kegunaan bahan hukum sekunder adalah memberikan petunjuk.
3. Bahan hukum yang terakhir adalah bahan hukum tersier. Bahan hukum tersier merupakan bahan-bahan penelitian yang diperoleh melalui ensiklopedia atau sejenisnya yang berfungsi mendukung data primer dan sekunder seperti Kamus Besar Bahasa Indonesia , kamus hukum dan Internet

### **3.2.2 Alat Pengumpulan Data**

Secara umum dikenal ada 3 (tiga) jenis alat pengumpulan data dalam melakukan suatu penelitian, yakni studi dokumen atau studi kepustakaan atau bahan pustaka, pengamatan atau observasi dan wawancara atau interview (Soekanto, 2012).

Alat atau teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan melakukan studi kepustakaan. Studi kepustakaan merupakan alat pengumpulan data yang dilakukan melalui data tertulis dengan mempergunakan “content analysis”. Dalam melakukan studi kepustakaan dimaksud, aktivitas yang penulis lakukan adalah membaca, menelaah, mencatat dan membuat ulasan bahan-bahan pustaka yang ada keterkaitannya dengan pokok permasalahan yang penulis teliti.

### **3.3 Metode Analisis Data**

Menurut Bogdan (Sugiyono, 2012:244) analisis data merupakan *Data analysis is the process of systematically searching and arranging the interview transcripts, fieldnotes, and other materials that you present what increase your own understanding of them and to enable you to present what you have discovered to others*. Yang bila diartikan ke bahasa Indonesia yaitu, analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain).

Dalam penelitian ini, data yang dikelola penulis yang diimplikasikan adalah membuat sistematisasi terhadap bahan-bahan hukum tertulis, yakni membuat klasifikasi terhadap bahan-bahan hukum tersebut untuk mempermudah pekerjaan penulis dalam melakukan analisis. Dalam melakukan pekerjaan analisis dimaksud, penulis menggunakan metode deskriptif kualitatif untuk selanjutnya melakukan pembahasan, pemeriksaan, dan pengelompokan ke dalam bagian-

bagian tertentu yang kemudian diolah menjadi data informasi dan disusun serta kemudian disajikan dalam bentuk penulisan hukum.

### **3.4 Penelitian Terdahulu**

1. Falentino Tampongongoy dalam jurnal *Lex Privatum* (Tampongango, 2013:) dengan judul “Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia”. Dari hasil penelitiannya Falentino Tampongongoy membahas tentang proses penerapan sistem perjanjian kerja waktu tertentu yang masih belum sesuai dengan aturan yang berlaku saat ini. Proses penerapan dalam Perjanjian kerja waktu tertentu lebih menekankan pada penarapan aturan yang seharusnya sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hal yang membedakan penelitian ini dengan penelitian Falentino Tampongongoy adalah dalam hal pokok perkara, yakni penelitian ini membahas secara spesifik tentang penerapan Pasal 59 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap perusahaan yang tidak mengikuti aturan perjanjian kerja waktu tertentu. Dalam pembahasan ini, penulis lebih spesifik pada perusahaan yang tidak mengikuti aturan hukum ketenagakerjaan terkait dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. sedangkan penelitian Falentino Tampongongoy membahas tentang Proses penerapan system perjanjian kerja waktu tertentu di Indonesia yang belum sesuai dengan aturan yang berlaku. Pembahasan Falentino Tampongongoy lebih ditekankan di Indonesia, penerapan aturan Ketenagakerjaan yang seharusnya diterapkan di Negara Indonesia khusus Perjanjian Kerja Waktu

Tertentu. Yang mana dalam penerapannya menurut aturan Perjanjian kerja waktu tertentu harusnya dibuat secara tertulis bukan hanya lisan.

2. Ruben L. Situmorang dalam jurnalnya *Lex Privatum* (Situmorang, 2013b) dengan judul penelitian “Tinjauan Yuridis tentang Perjanjian Kerja Bersama ditinjau dari Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”. Dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh Ruben L. Situmorang, menekankan pada hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama dalam perusahaan sebagaimana diatur dalam pasal 126 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan metode penelitian hukum kepustakaan disimpulkan bahwa:
  - a. Perjanjian kerja bersama merupakan hasil antara pihak pengusaha dan pihak pekerja yang diwakili oleh serikat pekerja. Perjanjian kerja bersama di dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tercantum dalam Pasal 116 sampai pasal 135, yang mengatur tentang persyaratan yang harus di penuhi untuk pembuatan suatu perjanjian kerja bersama.
  - b. Hak dan Kewajiban Pekerja/Buruh dan Pengusaha dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama dalam perusahaan sebagaimana diatur dalam Pasal 126 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Sedangkan penelitian ini membahas tentang perusahaan yang tidak mengikuti aturan yang berlaku sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

3. Fithriatus Shalihah dalam jurnalnya Jurnal Selat (Shalihah, 2016) dengan judul “Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam Hubungan Kerja di Indonesia”. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Fithriatus Shalihah, yang dibahas olehnya adalah Penerapan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dalam hubungan kerja menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada penelitian yang dilakukan Fithriatus Shalihah hal yang lebih ditekankan pada pemberian hak-hak pekerja waktu tertentu seperti upah, jam kerja maupun jaminan social tenaga kerja yang masih belum sesuai dengan aturan Ketenagakerjaan yang berlaku. Sedangkan, pada penelitian ini lebih menekankan pada penerapan aturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada perusahaan yang tidak sesuai dengan aturan ketenagakerjaan yang berlaku. Adanya hal-hal dalam ruang lingkup Perjanjian Kerja Waktu tertentu (PKWT) yang tidak diterapkan oleh perusahaan.
4. Abdul Ahad Riki, Mahendra Putra Kurnia dan Erna Susanti dalam jurnal Beraja Niti (A. ahad M. putra kurnia E. susanti Riki, 2014) dengan judul “Tinjauan Hukum Terhadap Pelaksanaan Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Harian Lepas ( Studi pada CV. Dwijaya Bhakti Rayon Kabupaten Penajam Paser Utara )”. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Abdul Ahad Riki, Mahendra Putra Kurnia dan Erna Susanti, yang menjadi pembahasan mengenai pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja harian lepas pada CV. Dwijaya Bhakti, dan kendala-kendala yang terjadi pada saat memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja

harian lepas pada CV. Dwijaya Bhakti dan solusi hukum agar terciptanya perlindungan hukum terhadap pekerja Harian Lepas. Sedangkan pada penelitian ini membahas mengenai penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang belum sesuai dengan aturan yang diterapkan pada perusahaan dan penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang seharusnya dilaksanakan sesuai dengan aturan Hukum Ketenagakerjaan yang berlaku saat ini.

5. Eka Wijaya dan Ari Hernawan dalam jurnal Hukum Perdata (Wijaya & Hernawan, 2013) dengan judul “ Tinjauan Yuridis mengenai keberadaan karyawan berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu di Koperasi Mahasiswa Universitas Gaja Mada”. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Eka Wijaya dan Ari Hernawan, yang menjadi pembahasan mengenai alasan koperasi Mahasiswa UGM menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dalam perekrutan karyawannya serta perbedaan hak yang diperoleh antara Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) . Sedangkan dalam penelitian yang menjadi pokok pembahasan hanya mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) saja. Yang lebih ditekankan pada penelitian ini mengenai penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang kurang sesuai dengan aturan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku.

6. Iskandar Christian Salasa dalam jurnal *Lex Administratum* dengan judul “Analisa tentang Perlindungan Buruh ditinjau dari Hukum Ketenagakerjaan”. Yang menjadi pokok pembahasan adalah bagaimana prinsip dan objek perlindungan buruh/tenaga kerja menurut ketentuan hukum yang berlaku serta perlindungan buruh/tenaga kerja ditinjau dari hukum ketenagakerjaan. Pertama, tujuan pokok hukum perburuhan adalah pelaksanaan keadilan sosial dalam perburuhan dan pelaksanaan itu diselenggarakan dengan jalan melindungi buruh terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan. Kedua, bentuk perlindungan buruh/pekerja menurut hukum ketenagakerjaan mencakup beberapa aturan yaitu; keselamatan dan kesehatan kerja yang tercantum di dalam Pasal 86 dan 87 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang menyatakan; setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 ayat 1). Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di antaranya mengatur tentang prinsip perlindungan tenaga kerja. Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 ayat 1). Sedangkan dalam

penelitian ini membahas mengenai perlindungan tenaga kerja khususnya dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).