

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Tenaga kerja memiliki peran yang sangat penting dalam pembangunan nasional. Hal ini karena tenaga kerja adalah sebagai pelaku dan subyek pembangunan sekaligus juga sebagai tujuan atau obyek pembangunan nasional yang akan menentukan kelangsungan hidup bangsa Indonesia. Oleh karena itu diharapkan tenaga kerja dapat melaksanakan fungsinya dengan baik melalui pemberian kesempatan kerja yang merata, perlindungan terhadap hak-haknya dalam menjalankan pekerjaan, pemberian jaminan kesejahteraan, kesehatan, keselamatan dan semua aspek ketenagakerjaan.

Undang-Undang Dasar 1945 sebagai landasan struktural dalam kehidupan berbangsa dan bernegara bagi bangsa Indonesia menyebutkan dalam Pasal 27 ayat (2) bahwa: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Hal ini menunjukkan bahwa setiap warga negara Indonesia tanpa memandang suku, ras, jenis kelamin, dan lain-lain, mempunyai hak yang sama untuk mendapat pekerjaan atau melaksanakan pekerjaan.

Tingginya jumlah angkatan kerja di Indonesia yang tidak seimbang dengan jumlah lapangan pekerjaan yang tersedia, membuat posisi dan daya tawar pekerja/buruh di hadapan pengusaha menjadi lemah. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik jumlah angkatan kerja pada Februari 2017 di Indonesia diperkirakan sebesar 131,55 juta orang, naik sebanyak 6,11 juta orang dibanding Agustus 2016. Namun demikian, penduduk bekerja di Indonesia pada Februari 2017 tercatat sebanyak 124,54 juta orang, atau naik sebanyak 6,13 juta orang dibanding keadaan Agustus 2016 dan naik sebanyak 3,89 juta orang dibanding Februari 2016. Tingkat pengangguran pada tahun 2017 bertambah 10.000 orang,

atau naik 2 % dari jumlah pengangguran pada Agustus 2016 sebesar 7,03 juta orang menjadi 7,04 juta orang.¹.

Kondisi yang timpang ini tidak saja menyebabkan ketidakberdayaan pekerja dalam berhadapan dengan pengusaha dalam lingkup hubungan kerja di perusahaan, akan tetapi juga mempengaruhi situasi perburuhan secara nasional yang tergambar dari kebijakan-kebijakan yang dilakukan oleh Pemerintah. Dalam Peraturan Presiden Nomor 7 Tahun 2005 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2004 – 2009 dalam Bab 23 tentang Perbaikan Iklim Ketenagakerjaan dapat terlihat bahwa sasaran yang ditetapkan oleh pemerintah di bidang ketenagakerjaan dalam kurun waktu lima tahun adalah terfokus kepada bagaimana menurunkan tingkat pengangguran “Sasaran yang hendak dicapai dalam lima tahun mendatang adalah menurunnya tingkat pengangguran terbuka menjadi 5,1 persen pada akhir 2009”.²

Soepomo berpendapat bahwa hubungan hukum antara pekerja dengan Pengusaha pada hakikatnya bersifat timpang³. Artinya kewajiban pekerja lebih banyak dari pengusaha, misalnya: Hak pengusaha atas hasil kerja yang menjadi kewajiban buruh diiringi oleh kewajiban-kewajiban pekerja lainnya, buruh wajib masuk bekerja, buruh wajib mengenakan pakaian dinas dengan segala atributnya, buruh wajib masuk bekerja jam 08.00 WIB, buruh wajib mengisi daftar presensi, dan seterusnya. Hal ini disebabkan posisi buruh yang kurang beruntung dibandingkan dengan posisi pengusaha sebagai pemilik perusahaan.

Menurut R. Goenawan Oetomo, dalam hubungan kerja hubungan antara pekerja dengan pengusaha adalah bersifat sub ordinasi (hubungan diperatas/*vertical*). Hal ini berbeda dengan hubungan hukum pada umumnya (dalam suatu perikatan) yang sifatnya koordinasi (*horizontal*).⁴ Hal ini senada dengan pendapat Subekti yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja ditandai

¹ Badan Pusat Statistik, Pasar Tenaga Kerja Indonesia Agustus 2017, Jakarta

² Republik Indonesia, Peraturan Presiden Nomor 7 Tahun 2005 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional.

³ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, 2003, hlm.8

⁴ R. Goenawan Oetomo, *Pengantar Hukum Perburuhan dan Hukum Perburuhan di Indonesia*, Jakarta: Grahadika Binangkit Press, 2004, hlm. 15.

dengan ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (*dienstverhouding*) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh orang lain.⁵

Dalam kondisi yang tidak setara tersebut, sebagian besar pekerja tanpa penolakan dan pertanyaan begitu saja menerima semua persyaratan yang ditentukan secara sepihak oleh pengusaha dalam perjanjian. Syarat-syarat kerja yang dibuat atau disiapkan oleh pemberi kerja seringkali sangat memberatkan pekerja dan menyimpang dari peraturan perundang-undangan. Kondisi hubungan kerja di Indonesia saat ini didominasi oleh pekerja dengan hubungan kerja menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu/kontrak dan kecenderungannya semakin besar jumlahnya dari waktu ke waktu, data hasil riset yang dilakukan oleh Bank Dunia dan Organisasi Buruh Internasional (*International Labor Organization/ILO*) menunjukkan bahwa jumlah pekerja atau buruh berstatus tetap hanya tinggal 35% dari 33 juta buruh formal di Indonesia. Padahal, lima tahun lalu jumlahnya mencapai 70 persen, artinya sebanyak 65% adalah buruh dengan status *outsourcing* dan buruh kontrak⁶.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dilakukan secara berulang-ulang ini terjadi di PT. Proflex Indonesia yang mempekerjakan pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu, dan dari 18 (delapan belas) orang pekerja di perusahaan tersebut dikontrak sejak tahun 2011 sampai dengan tahun 2014. Dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dilakukan berulang-ulang tersebut sudah dilakukan upaya hukum berupa pelaporan kepada Dinsosnakertrans Kabupaten Bogor, yang ditindak lanjuti dengan pemeriksaan ketenagakerjaan oleh Dinas Tenaga Kerja ke perusahaan dan Pegawai Pengawas Dinsosnakertrans Kabupaten Bogor mengeluarkan nota pemeriksaan yang pada pokoknya adalah bahwa PT. Proflek Indonesia diminta agar merubah status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

⁵ Subekti, *Aneka Perjanjian*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 1995, hlm. 58

⁶ <http://yuari.wordpress.com/2011/05/01/tuntutan-buruh-tentang-sistem-kerja-kontrak-dan-outsourcing/> Diakses pada 30 Februari 2018, pukul. 20.00 WIB.

Bahwa setelah keluarnya nota pemeriksaan tersebut, perusahaan tidak melaksanakannya dan tetap menggunakan tenaga kerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Dan karena tidak terdapat kepastian hukum dan keadilan bagi para pekerja, melalui organisasi serikat pekerja mengajukan permohonan Perselisihan Hubungan Industrial ke Pengadilan Hubungan Industrial Bandung.

Menurut ketentuan pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Jo. Kepmenakertrans No. Kep.100/MEN/2004, perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Selanjutnya ketentuan tersebut menjelaskan bahwa pekerjaan demikian mencakup:

- 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.

Ketentuan ayat (2) dari Pasal 59 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara tegas menyatakan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Penjelasan dari ketentuan tersebut menerangkan bahwa pekerjaan yang bersifat tetap merujuk pada pekerjaan yang bersifat berlanjut, terus menerus atau tanpa jeda, yang terikat pada jangka waktu tertentu dan merupakan bagian dari proses produksi dalam kegiatan atau pekerjaan yang tidak bersifat musiman.

Berdasarkan ketentuan Pasal 59 ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga secara tegas menyatakan Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.

Berdasarkan ketentuan Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) maka Perjanjian kerja waktu tertentu menjadi batal demi hukum dan beralih menjadi Perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Di PT. Kimia Yasa yang bergerak di bidang pengiriman LPG dan Kondensat dengan lokasi perusahaan terletak di Kawasan Industri Jababeka Kabupaten Bekasi misalnya, para pekerja di bagian sekuriti dan bagian pengiriman, sudah dipekerjakan dari mulai tahun 2010 dengan menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu, dengan jangka waktu kontrak 3 bulan untuk pekerja bagian pengiriman dan kontrak 6 bulan untuk pekerja bagian sekuriti.

Persoalan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dilakukan secara berulang-ulang juga terjadi di PT. Banteng Pratama Rubber yang mempekerjakan pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu sebanyak 400 orang, yang salah seorang pekerjanya dikontrak dari tahun 2011 sampai dengan tahun 2014. Hal serupa juga terjadi di PT. Cikarang Nusantara dan PT. Bintang Abadi Angkasa yang pekerjanya ditempatkan lagi di perusahaan induk sebagai pekerja outsourcing yaitu PT. YBC Indonesia.

Persoalan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dilakukan secara berulang-ulang juga terjadi di PT. Proflex Indonesia. Hal mana untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dilakukan berulang-ulang tersebut sudah dilakukan upaya hukum berupa pelaporan kepada Dinas Tenaga Kerja. Pada tanggal 20 November 2015, Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri kls. 1A Bandung mengeluarkan Putusan Perkara Nomor : 131/PDT.Sus-PHI/2015/PN.BDG, yang mengabulkan sebagian gugatan para penggugat, dan menghukum PT. Proflex Indonesia untuk memanggil dan mempekerjakan kembali para penggugat dan menyatakan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Dengan putusan tersebut PT. Proflex Indonesia melakukan upaya Hukum yaitu Kasasi kepada Mahkamah Agung. Pada tanggal 19 Mei 2016 Mahkamah Agung membuat keputusan yaitu

Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan Bandung Nomor 131/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.BDG, dan Memutuskan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap para pekerja di perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, maka dirasa perlu untuk melakukan penelitian bagaimana penerapan tenaga kerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu, dalam Skripsi yang berjudul “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Yang Bertentangan Dengan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Berdampak Pemutusan Hubungan Kerja. (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor 195K/Pdt.Sus-PHI/2016”.

1.2. Identifikasi dan Perumusan masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah.

Persoalan pelanggaran penggunaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang terjadi di PT. Proflex Indonesia berkedudukan di Olympic Raya Kav. A4 Kawasan Industri Sentul, Babakan Madang, Bogor, Jawa. Di Perusahaan tersebut melakukan penerapan yang salah pada praktek Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan juga kontrak kerjanya pun dilakukan secara berulang-ulang, dengan adanya praktek tersebut maka dilakukan upaya hukum yaitu mengajukan gugatan a quo ke Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan Negeri Kelas IA Bandung. Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan Negeri Kelas IA Bandung telah memberikan Putusan Nomor 131/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Bdg tertanggal 23 November 2015 yang amarnya adalah menyatakan hubungan kerja waktu tertentu tidak sah dan menghukum PT.Proflex Indonesia untuk memanggil dan mempekerjakan kembali para pekerjanya. Terhadap putusan tersebut PT.Proflex Indonesia melakukan upaya hukum berupa Kasasi ke Mahkamah Agung. Dan Mahkamah Agung menetapkan putusannya yaitu membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Nomor 131/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Bdg dan hakim juga menyatakan bahwa Putus hubungan kerja antara para pekerja dengan PT.Proflex Indonesia, dan membayar Kompensasi kepada para pekerja. Sedangkan dalam Undang undang Nomor 13 Tahun 2003 jelas diatur terkait penerapan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).

Dan norma yang sudah jelas diatur tersebut pada praktiknya tidak dijalankan sehingga menimbulkan perbedaan pandangan diantara para pihak yang berkepentingan dan mencuat menjadi persoalan hukum.

1.2.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, dalam penelitian ini penulis membatasi permasalahan pada dua permasalahan pokok, yaitu:

1. Apakah Penerapan Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terhadap Putusan Mahkamah Agung Nomor 195K/Pdt.Sus-PHI/2016 Yang Berakibat Pemutusan Hubungan Kerja ?
2. Apakah Pertimbangan Hakim Terhadap Putusan Mahkamah Agung Nomor 195K/Pdt.Sus-PHI/2016 telah memberikan rasa keadilan terhadap pekerja?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1.Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulisan skripsi berdasarkan identifikasi masalah yang diuraikan tersebut di atas adalah:

1. Untuk mengetahui Penerapan Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terhadap Putusan Mahkamah Agung Nomor 195K/Pdt.Sus-PHI/2016 Yang Berakibat Pemutusan Hubungan Kerja.
2. Untuk mengetahui Pertimbangan Hakim Terhadap Putusan Mahkamah Agung Nomor 195K/Pdt.Sus-PHI/2016 apakah telah memberikan rasa keadilan terhadap pekerja.

1.3.2.Manfaat Penelitian

Berangkat dari permasalahan-permasalahan di atas penulisan ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis.

Dari segi teoritis sebagai bentuk penambahan literatur di bidang hukum khususnya dalam hukum ketenagakerjaan terkait pemahaman tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

2. Manfaat Praktis

Dari segi praktis sebagai bentuk sumbangan pemikiran dan masukan bagi para pihak yang berkepentingan sehingga didapatkan kesatuan pandangan tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

1.4. Kerangka Teoritis, Kerangka Konseptual dan Kerangka Pemikiran

1.4.1. Kerangka Teoritis

1.4.1.1. Grand Theory

1.4.1.1.1. Teori Keadilan

Teori keadilan John Rawls dipandang sebagai teori keadilan paling komprehensif saat ini. Teori keadilan John Rawls berangkat dari atau didasarkan pada doktrin *utilitarianisme* yang dibangun oleh Jeremy Bentham (*sociology of Law*), John Stuart Mill (seorang ekonom), dan David Hume (seorang humanis).

Tentang keadilan, John Rawls berpendapat bahwa perlu ada keseimbangan, kesebandingan, dan keselarasan (*harmony*) antara kepentingan pribadi dengan kepentingan bersama atau kepentingan masyarakat, termasuk di dalamnya Negara. Bagaimana ukuran dari keseimbangan itu dibentuk, diperjuangkan dan diberikan itulah yang disebut dengan keadilan. Keadilan tidak dapat diberikan begitu saja, melainkan melalui perjuangan. Itulah inti dari kehidupan ini. Keadilan merupakan nilai yang tidak dapat ditawar-tawar karena hanya dengan keadilanlah ada jaminan kestabilan dan ketentraman dalam hidup manusia. Agar tidak terjadi benturan antara kepentingan pribadi dengan kepentingan bersama atau kepentingan masyarakat itu diperlukan aturan-aturan yang dibangun secara adil pula. Disinilah hukum bertindak sebagai wasit, bukan hanya menjadi wasit yang mati hati nuraninya, melainkan wasit yang adil. Pada masyarakat modern, hukum baru akan dapat ditaati apabila ia mampu meletakkan prinsip-prinsip keadilan.

Hukum menurut John Rawls, dalam konteks yang sedang dibahas, tidak boleh dipersepsikan wasit yang tidak memihak dan bersimpati dengan orang lain sebagaimana diajarkan oleh kaum Utilitarianisme. Hal itu tidaklah cukup. Hukum haruslah menjadi hakim yang tidak netral, melainkan selalu berpihak yaitu keberpihakannya pada kebenaran dan keadilan. Menurut Rawls hukum haruslah menjadi penuntun agar orang dapat mengambil posisi dengan tetap memperhatikan kepentingan individunya. Jika memang sangat diperlukan, hukum dapat pula menjadi hakim yang memihak, yaitu memihak kepada mereka yang sedang tidak memperoleh keadilan atau kepada kaum terpinggirkan. Jadi, hukum harus mampu dan berani melakukan pilihan dan keberpihakan, yaitu berpihak pada orang yang memang berhak diperlakukan dan memperoleh keadilan. Yang perlu ditekankan adalah bahwa John Rawls mengatakan bahwa hukum adalah wasit, bukanlah pemain. Sebagai wasit maka hukum harus memihak pada kebenaran, itulah keadilan.

Teori perlindungan hukum merupakan salah satu teori yang sangat penting untuk dikaji, karena fokus kajian teori ini pada perlindungan hukum yang diberikan kepada masyarakat. Masyarakat yang disasarkan pada teori ini, yaitu masyarakat yang berada pada posisi lemah, baik secara ekonomis maupun lemah dari aspek yuridis⁷.

1.4.1.2.Middle Range Theory

1.4.1.2.1. Teori Perjanjian

Menurut Peter Mahmud Marzuki sebagaimana dikutip Muhammad Syaifuddin, menyebutkan bahwa aturan-aturan hukum kontrak merupakan penjelmaan dari dasar-dasar filosofis yang terdapat pada asas-asas hukum yang bersifat sangat umum dan menjadi landasan berfikir atau dasar ideologis. Beberapa asas tersebut samar-samar, sehingga perlu upaya yang sangat keras untuk dapat memahami dan menjelaskannya. Asas hukum merupakan sumber bagi sistem hukum yang inspiratif mengenai nilai-nilai etis, moral, dan sosial

⁷ Salim HS dan Erlies Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, Jakarta; Rajawali Pers, 2016, hlm.259

masyarakat. Dengan demikian, asas hukum sebagai landasan norma menjadi alat uji bagi norma hukum yang ada, dalam arti norma hukum tersebut pada akhirnya harus dapat dikembalikan pada asas hukum yang menjiwainya.⁸

Adapun Herliene Budiono, mengemukakan pendapatnya bahwa asas-asas hukum kontrak mencakup:

1. Asas konsensualisme;
2. Asas kekuatan mengikat;
3. Asas kebebasan berkontrak;
4. Asas keseimbangan;⁹

Asas-asas hukum kontrak tidak dapat dipisahkan satu sama lain, karena keberadaannya yang mandiri dan berdiri setara satu sama lain, serta saling mengisi dan melengkapi suatu kontrak. Bekerjanya asas-asas hukum kontrak berlandaskan fungsi “*check and balances system*”, sehingga menjangkau kontrak yang bersangkutan. Jadi, sebagai suatu sistem hukum kontrak, secara prinsipil, para pihak bebas membuat kontrak, menentukan bentuk dan isinya, serta melangsungkan proses pertukaran hak dan kewajiban sesuai dengan kesepakatan masing-masing.

1.4.1.2.2. Applied Theory

1.4.1.2.2.1. Teori Kepastian Hukum.

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 dibebankan atau dilakukan oleh Negara terhadap individu. Kepastian hukum bukan hanya berupa

⁸ Muhammad Syaifuddin, *Hukum Kontrak; memahami kontrak dalam perspektif filsafat, Teori, Dogmatik, dan Praktik Hukum (seri pengayaan Hukum Perikatan)*, Bandung: Mandar Maju, 2012, hlm. 75

⁹ Herlien Budiono, *Ajaran Umum Hukum Perjanjian dan Penerapannya di Bidang Kenotariatan*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2014, hlm. 29

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 di putuskan.¹⁰

Hukum 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.

Menurut pasal Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Jo. Kepmenakertrans No. Kep.100/MEN/2004, Pembaruan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun, yang mempunyai arti bahwa pembaruan yang tidak sesuai dengan ketentuan tersebut maka akibat hukumnya yaitu berubahnya status PKWT menjadi PKWTT.

1.4.2. Kerangka Konseptual

Dalam kerangka konseptual ini penulis berusaha memberi batasan mengenai hal-hal yang dianggap penting yang berhubungan dengan penulisan skripsi ini, yaitu sebagai berikut:

- a. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain¹¹.

¹⁰ Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta: Kencana Pranada Media Group, 2008, hlm. 158

¹¹ Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 3

- b. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain¹².
- c. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.¹³
- d. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.¹⁴
- e. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu¹⁵.
- f. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.¹⁶
- g. Pembaruan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu sebanyak 1 kali dalam kurun waktu 2 (dua) tahun melalui Masa tenggang 30 (tiga puluh) hari setelah perjanjian kerja yang lama berakhir.
- h. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

¹² Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 4

¹³ Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14

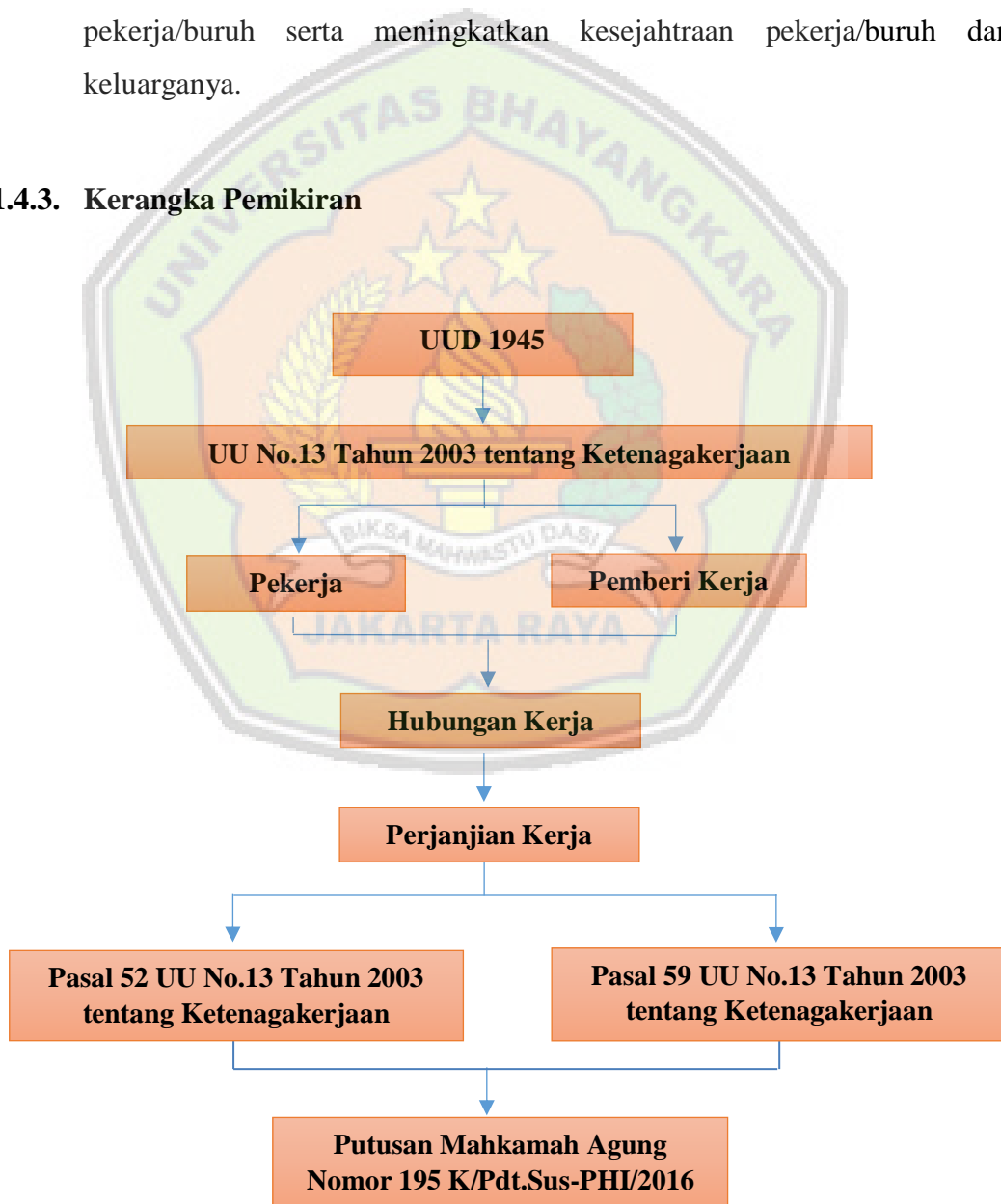
¹⁴ Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 15

¹⁵ Republik Indonesia, Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Pasal 1 angka 1

¹⁶ Republik Indonesia, Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Pasal 1 angka 2

- i. Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
- j. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
- k. Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokrasi, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

1.4.3. Kerangka Pemikiran



1.5. Metode Penelitian

Berdasarkan masalah penelitian yang bersifat normatif maka metode penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah metode penelitian normatif empiris. Penelitian normatif empiris yaitu penelitian yang dilakukan berdasarkan peraturan perundang-undangan dan juga dengan cara memperoleh data primer di lapangan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kasus, yaitu Putusan Mahkamah Agung Nomor 195 K/Pdt.Sus-PHI/2016.

Analisis penelitian hukum normatif menggunakan logis normatif yaitu berdasarkan logika dan peraturan perundang-undangan. Selain itu menggunakan logika silogisme yaitu menarik kesimpulan yang sudah ada. Kemudian data tersebut diolah melalui metode kualitatif yaitu kesimpulan yang dituangkan dalam bentuk pernyataan dan tulisan.

Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder berupa bahan hukum sebagai berikut:

- a. Bahan hukum primer, bahan-bahan yang mengikat yakni:
 - 1) Undang-Undang Dasar 1945 amandemen keempat.
 - 2) Putusan Mahkamah Agung Nomor 195/Pdt.Sus-PHI/2016.
 - 3) Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 131/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.BDG.
 - 4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
 - 5) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
 - 6) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
 - 7) Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara

- 8) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Penyelesaian Kekuasaan Kehakiman.
 - 9) Konvensi ILO Nomor 81 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industri dan Perdagangan.
 - 10) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
 - 11) Peraturan Presiden No.7 Tahun 2005 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2004-2009
 - 12) Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2006 tentang Paket Kebijakan Perbaikan Iklim Investasi
 - 13) Keputusan Menteri tenaga kerja dan transmigrasi republik Indonesia Nomor Kep.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
- b. Bahan Hukum sekunder adalah badan-bahan hukum yang erat hubungannya dengan bahan hukum primer dan dapat membantu serta menganalisis seperti Rancangan Undang-Undang, buku-buku tentang hukum, jurnal hukum, hasil penelitian hukum, makalah hukum, dan sebagainya.
- c. Sedangkan hukum tersier yaitu bahan-bahan yang memberikan informasi tentang bahan hukum primer dan sekunder, contoh: Koran, kliping, majalah, data dari internet, dan sebagainya.

1.6. Sistematika Penulisan

Untuk menghasilkan karya ilmiah yang baik, maka pembahasannya harus diuraikan secara sistematis. Untuk memudahkan penulisan skripsi ini, oleh karena itu diperlukan suatu sistematika penulisan yang teratur yang terbagi dalam bab per bab, dimana masing-masing bab ini saling berkaitan antara satu dengan yang lain.

Adapun sistematika penulisan skripsi ini adalah:

BAB I : PENDAHULUAN

Berisikan pendahuluan yang merupakan pengantar yang ada di dalamnya diuraikan mengenai latar belakang penulisan skripsi, identifikasi dan perumusan

masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kemudian dilanjutkan dengan penulisan kerangka teoritis, konseptual dan pemikiran, dan diakhiri dengan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Menguraikan tinjauan umum tentang teori-teori dan konsep-konsep yang saling berkaitan satu sama lain mengenai Penerapan perjanjian kerja waktu tertentu yang terdiri dari penjelasan tentang teori perlindungan hukum, teori keadilan, teori kepastian hukum, teori perjanjian, konsep perjanjian secara umum, syarat sahnya perjanjian, asas-asas perjanjian, perjanjian kerja, perjanjian kerja waktu tertentu, syarat-syarat pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu, konsekuensi hukum dari pelanggaran terhadap ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu yang menyebabkan hubungan kerja pekerja dengan pengusaha berubah dari perjanjian kerja waktu tertentu menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu, kebatalan dan pembatalan perjanjian.

BAB III : HASIL PENELITIAN

Menguraikan secara menyeluruh tentang hasil penelitian mengenai Putusan Mahkamah Agung Nomor 195 K/Pdt.Sus-PHI/2016 yang terkait dengan pemenuhan rasa keadilan bagi pekerja akibat peristiwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Yang Bertentangan Dengan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Berdampak Pemutusan Hubungan Kerja. (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor 195K/PDT. SUS -PHI/2016, juga dilengkapi dengan hasil penelitian tentang berbagai bentuk penyimpangan terhadap ketentuan perjanjian kerja waktu tertentu, akibat-akibat hukum yang diatur dalam ketentuan perundang-undangan atas tidak terpenuhinya ketentuan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu.

BAB IV : PEMBAHASAN DAN ANALISA HASIL PENELITIAN

Merupakan analisa dan pembahasan mengenai Putusan Mahkamah Agung Nomor 195K/Pdt.Sus-PHI/2016 yang terkait dengan pemenuhan rasa keadilan bagi pekerja akibat peristiwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Yang Bertentangan

Dengan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Berdampak Pemutusan Hubungan Kerja. (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor 195K/Pdt.Sus-PHI/2016, dimana dalam bab ini paparan pada bab-bab sebelumnya dianalisa secara lebih mendalam lalu diuraikan secara menyeluruh yang dikaitkan dengan situasi ketenagakerjaan, teori-teori serta konsep yang diuraikan sebelumnya, hasil penelitian mengenai Putusan Mahkamah Agung Nomor 195 K/Pdt.Sus-PHI/2016 itu sendiri.

BAB V : PENUTUP

Berisikan kesimpulan dan saran dari penelitian ini.

