

BAB 1

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 serta merata baik material maupun spiritual. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan sehingga diperlukan pembangunan ketenagakerjaan.¹

Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja agar dapat memberikan kesempatan kerja seluas-luasnya bagi masyarakat Indonesia secara optimal namun tetap menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaannya, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.²

Indonesia merupakan negara pertama di Asia dan negara kelima di dunia yang telah meratifikasi seluruh konvensi pokok *International Labour Organisation* (ILO). Tujuannya untuk menciptakan kesempatan kerja guna mengurangi pengangguran dan sekaligus menampung pertambahan tenaga kerja yang merupakan bagian kesatuan dari seluruh kebijakan dan program-program pembangunan.

Indonesia menerapkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang dimaksudkan untuk menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja sehingga kelangsungan usaha dan ketenangan kerja dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan tenaga kerja terjamin. Dalam Pasal 27 butir (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945) menyebutkan bahwa:

¹ Republik Indonesia *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Menimbang.

² *Ibid.*, Pasal 4.

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

Hal tersebut menunjukkan bahwa menjadi tugas bersama untuk mengusahakan agar setiap orang yang mau dan mampu bekerja, mendapatkan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkannya, dan setiap orang yang bekerja mampu memperoleh penghasilan yang cukup untuk hidup layak bagi tenaga kerja itu sendiri maupun keluarganya.³

Pasal 1 butir 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Nomor 13 Tahun 2003) menyebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Berdasarkan pengertian hubungan kerja tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha.⁴

Kerja sama merupakan interaksi yang paling penting karena pada hakikatnya manusia tidaklah bisa hidup sendiri tanpa orang lain sehingga ia senantiasa membutuhkan orang lain. Kerja sama dapat berlangsung manakala individu-individu yang bersangkutan memiliki kepentingan yang sama dan memiliki kesadaran untuk bekerja sama guna mencapai kepentingan mereka tersebut.

Tenaga kerja merupakan modal utama serta pelaksanaan dari pembangunan masyarakat pancasila. Tujuan terpenting dari pembangunan masyarakat tersebut adalah kesejahteraan rakyat termasuk tenaga kerja. Tenaga kerja sebagai pelaksana pembangunan harus di jamin haknya, diatur kewajibannya dan dikembangkan daya gunanya. Menurut ketentuan Pasal 1 angka 1 UU Nomor 13 Tahun 2003, ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan setelah selesainya masa hubungan kerja. Tenaga kerja adalah objek, yaitu setiap orang yang mampu melakukan

³ Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 1988, hal. 19

⁴ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010, hal. 63.

pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa, untuk kebutuhan sendiri dan orang lain.

Sesuai dengan peranan dan kedudukan ketenagakerjaan, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, dan peran serta dalam pembanguana untuk peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat. Untuk itu sangat diperlukan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesempatan kerja serta perlakuan. tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.⁵

Bentuk perlindungan tenaga kerja di Indonesia yang wajib di laksanakan oleh setiap pengusaha atau perusahaan yang mempekerjakan orang untuk bekerja pada perusahaan tersebut harus sangat diperhatikan, yaitu mengenai pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan di maksud diselenggarakan dalam bentuk jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat umum untuk dilaksanakan atau bersifat dasar, dengan bersaskan usaha bersama, kekeluargaan dan kegotong royongan sebagai mana yang tercantum dalam jiwa dan semangat Pancasila dan UUD 1945.

Dilihat pengertian perjanjian kerja menurut KUHPerdara menunjukan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan serta adanya wewenang perintah yang membedakan antara perjanjian kerja dan perjanjian lainnya. Dalam undangundang ketenagakerjaan pengertiannya lebih umum karena menunjuk pada hubungan antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Serta pada ketentuan UU Nomor 13 Tahun 2003 tidak menyebutkan bentuk perjanjian kerja tersebut, demikian juga mengenai jangka waktu kerjanya.⁶

Tujuan dari pada perjanjian kerja adalah untuk mencapai stabilitas didalam syarat-syarat kerja. Lamanya perjanjian ini berlaku terserah kepada para pihak, dengan ketentuan bahwa perjanjian tersebut paling lama berlaku dua tahun dan

⁵ Asri Wijayati, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hal 6.

⁶ Husni Lalu, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005, hal 54-55.

dapat diperpanjang dengan selamalamanya satu tahun. Sebaiknya masa berlakunya perjanjian kerja jangan terlalu pendek agar stabilitas terjamin dan sebaliknya jangan terlalu panjang agar dapat menyesuaikan dengan keadaan yang selalu berubah-ubah.

Pada penelitian ini, telah terjadinya pelanggaran terhadap pelaksanaan PKWT. Dalam perjanjian ini terdapat 18 (delapan belas) orang pekerja PKWT yang diputuskan hubungan kerjanya secara sepihak dengan alasan habis kontrak. Pada uraian di atas telah dijelaskan dalam Pasal 59 UU Nomor 13 Tahun 2003 telah disebutkan bahwa perpanjangan kontak terhadap pekerja diberitahukan 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja itu berakhir. Akan tetapi pada perusahaan PT Proflex Indonesia tidak diberitahukan telah habisnya kontrak tersebut. Perpanjangan merupakan kelanjutan hubungan kerja setelah PKWT berakhir tanpa adanya PHK. Sedangkan pembaharuan yaitu melakukan hubungan baru setelah PKWT pertama berakhir melalui jeda dengan tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari. Dengan berakhirnya jangka waktu yang telah disepakati dalam suatu perjanjian waktu tertentu maka secara otomatis hubungan kerjapun berakhir.

Tujuan penelitian untuk mengkaji dan menjelaskan pelaksanaan ketentuan perlindungan hukum bagi pekerja kontrak waktu tertentu dalam perjanjian kerja pada PT Proflek Indonesia serta menjelaskan upaya hukum bagi pekerja PKWT yang di PHK karena menuntut hak perubahan status PKWT menjadi PKWTT pada PT Proflek Indonesia yang dilakukan melalui suatu penelitian dengan judul **“PROSES PERUBAHAN STATUS PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) MENJADI PERJANJIAN KERJA WAKTU TIDAK TERTENTU (PKWTT) DI PT PROFLEX INDONESIA (studi kasus putusan Nomor 195 K/Pdt.Sus-PHI/2016)”**

1.2. Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, diketahui bahwa ada beberapa faktor yang menjadi bahan untuk identifikasi dan perumusan masalah dalam penulisan Skripsi ini yaitu :

1.2.1. Identifikasi Masalah

Permasalahan-permasalahan yang dapat diidentifikasi dalam kasus tersebut di atas adalah sebagai berikut :

Telah terjadi pelanggaran pelaksanaan perkanjian kerja PKWT di PT Proflex Indonesia, sehingga menimbulkan sengketa antara pengusaha dengan karyawan. Upaya penyelesaian sengketa telah dilakukan dari melaporkan ke Dinas Sosial TenagaKerja dan Transmigrasi Kabupaten Bogor (selanjutnya disebut Dinsosnakertrans Kab Bogor), bipartid dan mediasi tetapi semua usaha tersebut belum mencapai kesepakatan.

Upaya penyelesaian berakhir di Pengadilan Hubungan Industrial (selanjutnya di sebut PHI) di Pengadilan Negeri Bandung, ke 18 karyawan yang mengalami PHK yang sedang dalam proses peradilan menguasai PUK SPMAK/-FSPMI PT. Proflek Indinesia sebagai kuasa hukumnya mengajukan gugatan di PHI Bandung, dengan surat gugatan tertanggal 01 Juli 2015, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan PHI di Pengadilan Negeri Klas 1A Khusus Bandung dengan register nomor : 131/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Bdg.

Namun dalam perjalanan waktu Putusan PHI Nomor : 131/Pdt.Sus-PHI/2015/PN. Bdg dalam proses kasasi dibatalkan oleh Mahkamah Agung.

1.1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah ditulis oleh peneliti, maka masalah dalam penulisan Skripsi ini adalah:

1. Bagaimana seharusnya tindakan perusahaan kepada karyawan PKWT yang telah di perpanjang masa PKWTnya untuk yang ke 4 kali.
2. Apa alasan Majelis Hakim Kasasi membatalkan putusan PHI Bandung (studi kasus putusan Nomor 195 K/Pdt.Sus-PHI/2016)”

1.3. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penulisan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana seharusnya tindakan perusahaan kepada karyawan PKWT yang telah di perpanjang masa PKWTnya untuk yang ke 4 kali.
2. Untuk mengetahui alasan Majelis Hakim Kasasi membatalkan putusan PHI Bandung (studi kasus putusan Nomor 195 K/Pdt.Sus-PHI/2016)”

1.3.2. Manfaat Penelitian

Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara teoritis maupun secara praktis:

1. Secara teoritis
Untuk menambah khasanah ilmu pengetahuan penelitian dibidang Ketenagakerjaan perburuhan khususnya hukum ketenagakerjaan yang terkait dengan PKWT.
2. Secara praktis
Untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai pelaksanaan hukum dan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh PKWT ditinjau dari aspek hukum ketenagakerjaan, sehingga pekerja dan pengusaha dapat mengetahui hak dan kewajibannya.

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan masukan kepada instansi pembuat peraturan dalam Hal ini Pemerintah agar hukum ketenagakerjaan seimbang dalam mengatur hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha, diantaranya adalah:

1. Bagi pengusaha dan pekerja dapat memahami mekanisme dan perlindungan hak-hak pekerja dalam pelaksanaan PKWT.
2. Bagi Pengusaha dan pekerja dapat mengerti penegakan hukum terhadap pelanggaran pelaksanaan mekanisme PHK karena sistem kerja PKWT yang tidak sesuai dengan UU No. 13 Th 2003.

1.4 Kerangka Teoritis, Konseptual dan Pemikiran.

1.4.1 Kerangka Teoritis

1.4.1.1 Teori Konsensualitas (*Consensualitas*)

Sebagaimana yang tersirat dalam pasal 1320 KUHPPerdata, bahwa sebuah kontrak sudah terjadi dan karenanya mengikat para pihak dalam kontrak sejak terjadi kata sepakat tentang unsur pokok dari kontrak tersebut. Dengan kata lain, kontrak sudah sah apabila sudah tercapai kesepakatan mengenai unsur pokok kontrak dan tidak diperlukan formalitas tertentu.⁷ Banyak pertanyaan, kapan saatnya kesepakatan dalam perjanjian itu terjadi. Kesepakatan itu akan timbul apabila para pihak yang membuat perjanjian itu pada suatu saat bersama-sama berada disatu satu tempat dan disitulah terjadi kesepakatan itu. Akan tetapi dalam praktek tidak sedemikian sering terjadi, dan banyak perjanjian terjadi melalui surat menyurat, sehingga juga timbul persoalan kapan kesepakatan itu terjadi. Hal ini penting dikarenakan untuk perjanjian-perjanjian yang tunduk pada azas konsensualitas, saat terjadinya kesepakatan merupakan saat terjadinya perjanjian.⁸ Kekuatan mengikat dari suatu kontrak adalah lahir ketika telah adanya kata sepakat, atau dikenal dengan asas konsensualitas, dimana para pihak yang berjanji telah sepakat untuk mengikatkan dirinya dalam suatu perjanjian hukum. Subekti, dalam bukunya Hukum Perjanjian menyatakan bahwa menurut ajaran yang lazim dianut sekarang, perjanjian harus dianggap dilahirkan pada saat dimana pihak yang melakukan penawaran (*offerter*) menerima yang termaktub dalam surat tersebut, sebab detik itulah dapat dianggap sebagai detik lahirnya kesepakatan. Bahwasanya mungkin ia tidak membaca menjadi tanggung jawabnya sendiri. Ia dianggap sepantasnya membaca surat-surat yang diterimanya dalam waktu yang sesingkat-singkatnya.⁹ Menurut Wirjono Prodjodikoro sebagaimana yang dikutip oleh Riduan Syahrani, *ontvangs theorie* (teori penerimaan) dan *verneming theorie* (teori perusahaan) dapat dikawinkan sedemikian rupa, yaitu dalam keadaan biasa perjanjian harus dianggap terjadi pada saat surat penerimaan sampai pada alamat penawar (*ontvangs theorie*), tetapi

⁷ Johannes Gunawan, *op.cit.* hal. 47 dan juga lihat Mariam Darus Badruzaman, *KUHPPerdata Buku III Hukum Perikatan Dengan Penjelasan*, Alumni Bandung, 1993 Hal.108

⁸ Riduan Syahrani, *Seluk Beluk dan Azas-azas Hukum Perdata*, Alumni Bandung 2000, Hal.214

⁹ Subekti, *Hukum Perjanjian*, Intermasa, Jakarta Cet VI. 1979, Hal.29-30.

dalam keadaan luar biasa kepada si penawar diberikan kesempatan untuk membuktikan bahwa itu mungkin dapat mengetahui isi surat penerimaan pada saat surat itu sampai dialamatnya, melainkan baru beberapa hari kemudian atau beberapa bulan kemudian, misalnya karena bepergian atau sakit keras.¹⁰

Asas ini juga dapat ditemukan dalam pasal 1338 KUHPerdara, dalam istilah “semua”. Kata-kata “semua” menunjukkan bahwa setiap orang diberi kesempatan untuk menyatakan keinginan (*will*) yang dirasanya baik untuk menciptakan perjanjian.¹¹

1.4.1.2. Teori Itikad Baik¹²

Itikad baik seharusnya menjadi ruh dalam memahami, melahirkan dan melaksanakan perjanjian. Penyelesaian sengketa melalui arbitrase dan alternatif penyelesaian sengketa lain saat ini menjadi dinamika yang berkembang di Indonesia. Banyak pihak berharap penyelesaian sengketa melalui jalur ini akan membawa angin segar bagi dunia hukum dan bisnis. Sayang, pada kenyataannya praktik penyelesaian sengketa di luar jalur pengadilan ini sering terkendala dengan itikad baik masing-masing pihak maupun pihak lain yang terkait.

Akibatnya, muncul persoalan hukum “Persoalan hukum yang muncul terkait dengan itikad baik mulai dari masalah internal dalam perilaku menjalankan usaha. Selain itu, juga ada akibat bertautnya ketentuan peraturan perundang-undangan yang berbasis pada kepentingan lokal.

Prinsip itikad baik di dalam perjanjian mengartikan bahwa setiap orang yang membuat sebuah perjanjian harus dilakukan dengan itikad baik. Asas itikad baik tercantum dalam Pasal 1338 ayat (3) KUHPerdara yang berbunyi: “Perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik”. Asas itikad baik ini terbagi menjadi 2 macam, yakni itikad baik nisbi dan itikad baik mutlak. Pada itikad baik yang pertama, seseorang memperhatikan sikap dan tingkah laku yang nyata dari subjek. Pada itikad yang kedua, penilaian terletak pada akal sehat dan keadilan

¹⁰ Riduan Syahrani, *op.cit.* Hal. 216.

¹¹ Mariam Darus Badruzaman, dkk, *Kompilasi Hukum Perikatan*, PT.Citra Adytia Bakti, Bandung, 2001. Hal.88.

¹² <https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt524946679eefe/perlu-ada-kepastian-hukum-soal-itikad-baik/>

serta dibuat ukuran yang obyektif untuk menilai keadaan (penilaian tidak memihak) menurut nilai-nilai yang obyektif.¹³ Prinsip itikad baik ini dapat diketahui saat proses pembuatan perjanjian yakni pada tahap “negosiasi” antara pihak pertama dan pihak kedua. Pada tahap ini akan terjadi tawar-menawar antar pihak. Penerapan prinsip itikad baik ini diperlukan pada semua tahapan, baik sebelum, selama, atau setelah proses perjanjian. Hal ini bertujuan agar pelaksanaan atau pemenuhan obyek perjanjian dapat berjalan lancar, dari pra-perjanjian sampai pasca-perjanjian. Itikad baik pada waktu akan mengadakan perjanjian tidak lain adalah perkiraan dalam hati sanubari yang bersangkutan bahwa syarat-syarat yang diperlukan untuk mengadakan perjanjian secara sah menurut hukum sudah terpenuhi semuanya, dan itikad baik pada waktu melaksanakan hak-hak dan kewajiban-kewajiban yang timbul dari suatu perjanjian juga terletak pada hati sanubari manusia, yang selalu ingat, bahwa dalam melaksanakan perjanjian harus mengindahkan norma-norma kepatutan dan keadilan, dengan menjauhkan diri dari perbuatan yang mungkin menimbulkan kerugian terhadap pihak lain.¹⁴

Mengutip Pasal 1338 ayat (3) KUHPerdara diatas, maka dapat dikatakan bahwa kejujuran (itikad baik) tidak terletak pada keadaan jiwa manusia, akan tetapi terletak pada tindakan yang dilakukan oleh kedua belah pihak dalam melaksanakan janji atau tindakan pada saat melakukan perjanjian itu sendiri.¹⁵

1.4.2 Kerangka Konseptual

Proses penegakan hukum merupakan rangkaian kegiatan dalam rangka mewujudkan ide atau konsep yang abstrak menjadi kenyataan, oleh karena itu apabila hendak menegakan hukum maka hukum harus dipandang sebagai satu kesatuan. Hukum ketenagakerjaan tidak bisa dilepaskan dari tujuan awal dilahirkannya sebagai hukum yang mengatur hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan guna tercapainya keadilan sosial.

¹³ Salim HS, Hukum Kontrak: Teori & Teknik Penyusunan kontrak, Sinar Grafika, Jakarta, 2004, hlm. 11.

¹⁴ Riduan Syahrani, Seluk Beluk dan Asas-asas Hukum Perdata, PT Alumni, Bandung, 2004, hlm.248.

¹⁵ Jenie Ismijati, Itikad Baik sebagai Asas Hukum.<http://www.ugm.ac.id>. diakses pada tanggal 8 Nopember.

Maka dalam penelitian dan penulisan skripsi ini terdapat beberapa istilah yang digunakan untuk membatasi pengertian, istilah maupun konsep. Untuk menghindari perbedaan pengertian terhadap istilah-istilah yang digunakan dalam penelitian ini, penulis membaginya menjadi:

1. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.¹⁶
2. PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja /buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu.¹⁷
3. PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja /buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.¹⁸
4. Perjanjian Pemborongan pekerjaan adalah perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penerima pemborongan dengan memuat hak dan kewajiban para pihak.¹⁹
5. Hubungan Industrial adalah suatu sistem yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945.²⁰
6. PHI adalah Peradilan Khusus yang berada dalam lingkungan lingkungan peradilan umum, mempunyai kewenangan untuk memeriksa, mengadili, dan memutus perkara perselisihan hubungan industrial yang diajukan kepadanya.
7. 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.

¹⁶ *Ibid*, Pasal 1, butir 14

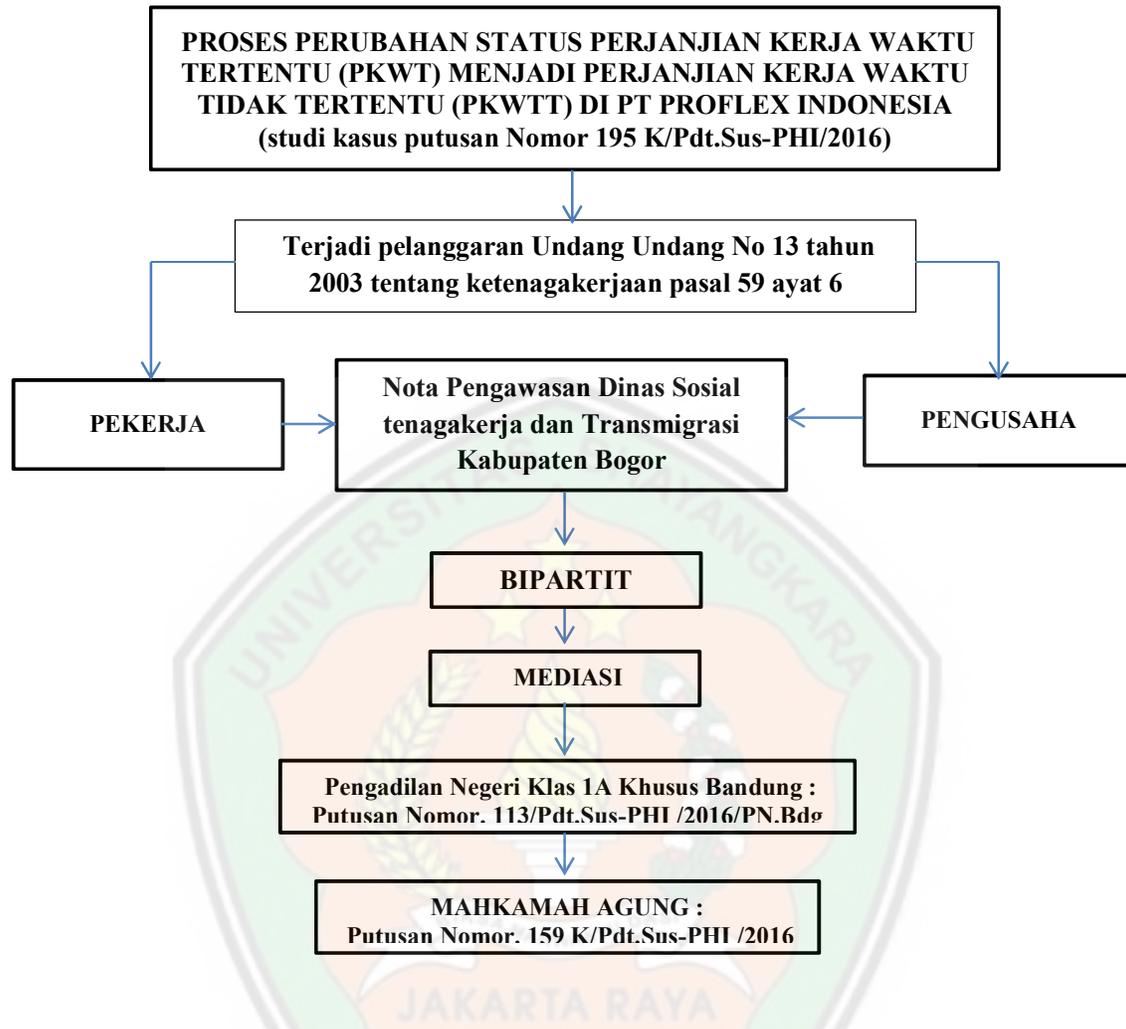
¹⁷ Republik Indonesia, *Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 100 tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, Pasal 1 angka 1.

¹⁸ *Ibid*, Pasal 1, butir 2

¹⁹ *Ibid*, Pasal 1, butir 4

²⁰ *Ibid*, Pasal 1, butir 16

1.4.3 Kerangka Pemikiran



1.5 Metode Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif, Yuridis Normatif adalah penelitian hukum yang dilakukan berdasarkan norma dan khaidah peraturan perundang-undangan, khususnya yang terkait kewenangan Pengadilan Pasal 164 ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003.²¹ Tipe yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah penelitian Deskriptif Analisis, dalam artian penelitian ini diharapkan mampu menjabarkan dan secara sistimatis dan memyeluruh tentang **“PROSES PERUBAHAN STATUS PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) MENJADI PERJANJIAN KERJA**

²¹ Zainudin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta, Sinar Grafika, 2009, hal. 30.

WAKTU TIDAK TERTENTU (PKWTT) DI PT PROFLEX INDONESIA (STUDI KASUS PUTUSAN NOMOR 195 K/PDT.SUS-PHI/2016)

1.5.1 Jenis Penelitian

Metode pendekatan yang di pergunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan *yuridis normatif/yuridis dogmatic*.²² Logika keilmuan penelitian hukum normatif dibangun berdasarkan disiplin ilmiah dan cara-cara kerja ilmu hukum normatif, yaitu ilmu hukum yang obyeknya hukum itu sendiri.²³ Pendekatan yuridis normatif dipergunakan untuk mengkaji dokumen-dokumen perjanjian, kepustakaan serta peraturan-peraturan yang mengatur Perlindungan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Selanjutnya data-data yang telah diperoleh dianalisis secara yuridis kualitatif untuk kemudian dipaparkan secara deskriptif yuridis. Penelitian ini mengungkap tentang penerapan perjanjian kerja waktu tertentu merupakan penelitian yang spesifikasinya yuridis normatif.²⁴

Skripsi ini menjabarkan, mendeskripsikan dan menggambarkan mengenai penerapan asas kebebasan berkontrak dalam perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Proflex Indonesia. Suatu penelitian akan menemukan jawaban atas masalah atau pertanyaan yang menjadi beban pemikirannya apabila penelitian itu dilaksanakan melalui tahapan-tahapan, proses dan metode dan ilmu itulah yang dinamakan metodologi penelitian. Metodologi Penelitian merupakan ilmu mengenai jenjang-jenjang yang harus dilalui dalam suatu proses penelitian atau ilmu yang membahas metode ilmiah dalam mencari, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu pengetahuan.²⁵ Karena penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normative maka upaya untuk memperoleh data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melakukan penelitian kepustakaan, yaitu mengumpulkan data sekunder baik yang bersifat bahan hukum primer bahan hukum sekunder maupun tersier seperti doktrin-doktrin perundang-undangan atau kaedah hukum yang terkait dengan penelitian ini.

²² Hotma Sibuea, Herybertus Soekartono, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Krakattaw Book, 2009, hal .79.

²³ Jhony Ibrahim, *Teori & Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Malang, Bayumedia Publishing, 2006, hal 57.

²⁴ Soekanto Soerjono, *Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta : Rajawali Pers, 1990, hal 15

²⁵ Rianto Adi, *Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum*, Jakarta, Granit, 2004, hal 1.

1.5.2. Sumber dan Jenis Data

Bahan hukum yang dikaji dan dianalisis dalam penelitian adalah Data Sekunder. Data Sekunder mencakup bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, bahan hukum tersier.²⁶

1. Bahan hukum primer yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat, yang terdiri dari :
 - a. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata).
 - b. Undang-Undang Dasar 1945
 - c. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan
 - d. Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
 - e. Kepmen Nomor 100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
 - f. Putusan PHI Bandung No 17/PDT.SUS-PHI/2016/PHI.BDG.
2. Bahan hukum sekunder yaitu semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi yang meliputi buku-buku teks, kamus hukum.²⁷
3. Bahan Hukum Tersier yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder.

1.5.3. Metode Pengumpulan Data.

Pengumpulan data dilakukan studi kepustakaan sebagai suatu teknik pengumpulan data dengan memanfaatkan berbagai literatur atau studi dokumen dan tehnik pendukung lainnya seperti wawancara. Studi kepustakaan dilakukan di Perpustakaan Fakultas Ilmu Hukum Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Jakarta.

1.5.4. Analisa Data.

Dari hasil Penelitian dianalisa secara kualitatif, artinya data-data yang ada dianalisis secara mendalam dengan melakukan langkah-langkah:

1. Mengumpulkan peraturan perundang-undangan yang terkait dengan Hukum Ketenagakerjaan.
2. Mencari doktrin dan asas-asas atau prinsip ilmu hukum dalam perundang-undangan.
3. Mencari hubungan antara kategori-kategori dan menjelaskan hubungan antara satu dengan yang lainnya.

²⁶ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif suatu tujuan singkat*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004. hlm. 13.

²⁷ Peter Mahmud, *Penelitian Hukum*, Edisi Pertama Cetakan keenam, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, hlm.141

4. Setelah dilakukan analisa dari langkah yang dilakukan baru ditarik kesimpulan.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pemahaman dan agar tersaji secara sistematis penulis akan membagi penulisan skripsi ini kedalam 5 (lima) Bab yaitu sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN.

Bab ini menguraikan latar belakang masalah berupa fenomena-fenomena yang terjadi di bidang ketenagakerjaan dan rumusan masalah hukum ketenagakerjaan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang kajian literatur yang terkait sejarah hukum ketenagakerjaan, hukum ketenagakerjaan, hubungan industrial, hukum perjanjian, perjanjian kerja, PHK, Perselisihan hubungan industrial, Penyelesaian perselisihan hubungan inditrial.

BAB III HASIL PENELITIAN

Bab III terdiri dari dua hal utama yang akan di bahas :

3.1. Temuan hasil Penelitian.

Akan membahas mengenai studi kasus untuk melihat korelasi isi dari putusan pengadilan, yaitu: Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia No. 195 K/Pdt.Sus-PHI/2016, isi gugatan, pasal pasal yang dijadikan dasar gugatan, tuntutan dari pengugat, pembelaan jawapan dari tergugat dan putusan hakim.

3.2. Pertimbangan Majelis Hakim dalam Putusan Nomor 195 K/Pdt.Sus-PHI/2016.

BAB IV PEMBAHASAN DAN ANALISA HASIL PENELITIAN

Bab ini meguraikan rumusan masalah yang di kaitkan dengan pembahasan dan hasil penelitian di BAB II dasn BAB III,

BAB V PENUTUP

Berisi kesimpulan atas permasalahan dari kasus yang di bahas dan saran masukan dari penulis terkait permasalahan diatas.