

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa “Negara Indonesia adalah negara hukum”.¹ Dalam hal ini, seluruh penduduk yang berada di Indonesia wajib patuh terhadap aturan yang berlaku dan tidak melanggarnya. Perbuatan yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang yang dapat membahayakan keselamatan maupun kesehatan dirinya dan mengakibatkan kerugian terhadap pihak lain dapat dituntut sesuai dengan jenis pelanggaran yang dilakukan selama ada dasar hukumnya. Hukum diharapkan mampu memberikan keadilan bagi seluruh warga negara, tidak ada perbedaan antara satu dengan yang lain sebab hukum tidak mengenal status sosial.

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur yang merata berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945. Pembangunan nasional menyangkut beberapa aspek, salah satunya adalah aspek ekonomi yang salah satunya terdapat pada industrialisasi. Dalam industrialisasi terdapat tenaga kerja yang memiliki peranan dan kedudukan penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan.² Industrialisasi menjadi fenomena perubahan makna kerja, selain perubahan hubungan industrial perubahan situasi ini juga telah membawa konsekuensi terhadap kehidupan buruh secara sosial maupun kebijakan-kebijakan industrial yang ditetapkan dalam konteksnya masing-masing.³

¹ Republik Indonesia, Undang-Undang Dasar Tahun 1945, Pasal 1 Ayat (3).

² Fithriatus Shalihah, “Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja di Indonesia” *Jurnal Selat*, Vol. 4, No.1, Oktober 2016.

³ Ika Wahyu Priaryani, *Seri Bibliografi Bercatatan: Gelombang Besar Yang Terus Terhempas*, Bandung: Yayasan Akatiga, 2006, hlm.1.

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 menyebutkan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak”.⁴ Pada dasarnya, manusia berhak mempunyai pekerjaan karena bekerja merupakan wadah bagi warga negara untuk meningkatkan harkat dan martabat serta demi kelangsungan kehidupannya. Pemerintah memiliki tanggungjawab untuk menciptakan lapangan pekerjaan dengan tujuan mengurangi pengangguran dan memberikan harapan untuk memperoleh penghasilan untuk memenuhi segala kebutuhan hidup. Lapangan kerja yang tersedia merupakan bagian kesatuan dari seluruh program pembangunan.⁵

Bekerja merupakan usaha yang dilakukan seseorang untuk memperoleh penghasilan agar dapat memenuhi semua kebutuhan hidupnya dan atau dapat membantu keluarga maupun kerabat yang membutuhkan bantuan untuk keberlangsungan hidupnya. Dalam usaha untuk memperoleh penghasilan tersebut, seseorang pasti akan membutuhkan bantuan dari orang lain dalam hubungan kerja satu sama lain. Hubungan kerja satu sama lain tersebut tidak mungkin terlaksana jika tidak ada keperluan dari masing-masing pihak, hubungan tersebut tentu sangat membantu satu sama lain karena dapat terpenuhinya kebutuhan masing-masing pihak dalam hubungan kerja satu sama lain.

Tenaga kerja adalah pelaku pembangunan dan pelaku ekonomi baik secara individu maupun secara kelompok, sehingga mempunyai peranan yang sangat penting dalam aktifitas perekonomian nasional yaitu untuk meningkatkan produktifitas dan kesejahteraan masyarakat.⁶ Menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan, pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

⁴ Republik Indonesia, Undang-Undang Dasar Tahun 1945, Pasal 27 Ayat (2).

⁵ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: PT. Pradnya Paramita, 2007, hlm. 43.

⁶ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2008, hlm. 2.

Hubungan kerja menurut pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.⁷ Dengan demikian, hubungan kerja wajib berpedoman terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku agar terhindar dari pelanggaran hukum yang mungkin terjadi apabila ada ketentuan-ketentuan yang tidak dipenuhi oleh pemberi kerja. Dalam hal ini, tenaga kerja juga wajib mengetahui ketentuan-ketentuan dalam hubungan kerja, sehingga dapat mengurangi resiko adanya pelanggaran atau ketentuan yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang dapat merugikan hak-hak nya sendiri.

Perjanjian menurut pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata didefinisikan sebagai suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.⁸ Disisi lain ada pula yang menyatakan bahwa perjanjian adalah suatu hubungan hukum antara dua orang atau lebih, berdasarkan mana pihak yang satu berhak menuntut sesuatu dari pihak lain dan pihak yang lain tersebut berkewajiban untuk memenuhi tuntutan itu. Dalam membuat perjanjian tidak boleh ada paksaan dari pihak manapun dan wajib dibuat dalam keadaan sehat atau sadar agar jika terjadi pelanggaran atas perjanjian tersebut dapat menerima akibat hukum yang ditimbulkan.

Menurut Pasal 51 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan dan perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁹ Perjanjian kerja dibuat setelah adanya kesepakatan kedua pihak, yaitu pengusaha dan pekerja dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.

⁷ Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 Angka 15.

⁸ Republik Indonesia, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Pasal 1313.

⁹ Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 51.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja yang dibuat dengan berdasarkan jangka waktu tertentu atau berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu. Jangka waktu paling lama untuk karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah selama lima tahun. Hal ini sesuai dengan Pasal 6 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang menyatakan bahwa pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dilaksanakan paling lama 5 (lima) tahun.¹⁰ Dalam hal jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai maka dapat dilakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun.

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.¹¹ Dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan dan pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku. Pekerja kontrak dapat demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) apabila terdapat pelanggaran pelaksanaan PKWT seperti jenis dan pekerjaan yang dilaksanakan bersifat tetap, pekerjaan yang tidak berdasarkan musiman.

Ketentuan yang mengatur mengenai perjanjian kerja terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengalami beberapa perubahan setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Perubahan ketentuan perjanjian kerja dapat disimpulkan bahwa kini pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tidak lagi diatur, ada pun yang diatur hanyalah ketentuan perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebelum

¹⁰ Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Pasal 6.

¹¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, edisi revisi, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008, hlm. 60.

diundangkannya Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, berbunyi:

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
 - a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
- (4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
- (5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
- (6) 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.
- (7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan

ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

(8) Hal-hal lain yang belum diatur dalam pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

Namun, kini ketentuan dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diperbaharui oleh Pasal 81 angka 15 Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, sehingga berbunyi menjadi:

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut:
 - a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama
 - c. Pekerjaan yang bersifat musiman
 - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau
 - e. Pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap
- (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.¹²

Mahkamah Konstitusi pada tanggal 25 November 2021 mengabulkan untuk sebagian permohonan uji formil dalam putusan nomor 91/PUU-XVIII/2020 yang

¹² Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Pasal 81 angka 15.

diajukan oleh Migrant CARE, Badan Koordinasi Kerapatan Adat Nagari Sumatera Barat, Mahkamah Adat Minangkabau, serta Muchtar Said terhadap Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Majelis Hakim Konstitusi menegaskan bahwa Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja cacat formil. Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja inkonstitusional bersyarat. Mahkamah Konstitusi juga memerintahkan kepada pembentuk undang-undang untuk melakukan perbaikan dalam jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun sejak putusan dibacakan. Apabila dalam tenggang waktu tersebut tidak dilakukan perbaikan, maka Undang-Undang Cipta Kerja dinyatakan inkonstitusional secara permanen.

Mahkamah Konstitusi memerintahkan pemerintah untuk menanggukkan segala tindakan atau kebijakan yang bersifat strategis dan berdampak luas serta tidak dibenarkan pula menerbitkan peraturan pelaksana baru yang berkaitan dengan Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan jika dalam tenggang waktu 2 (dua) tahun pembentuk undang-undang tidak dapat menyelesaikan perbaikan Undang-Undang Cipta Kerja, maka undang-undang atau pasal-pasal atau materi muatan undang-undang yang telah dicabut atau diubah oleh Undang-Undang Cipta Kerja dinyatakan berlaku kembali.

Presiden Republik Indonesia telah menetapkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja pada tanggal 30 Desember 2022. Perppu Cipta Kerja mengubah beberapa ketentuan dari aturan sebelumnya, namun ketentuan mengenai PKWT dan PKWTT tetap sama dengan Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja. DPR mengesahkan Perppu Cipta Kerja menjadi Undang-Undang dalam rapat paripurna yang berlangsung pada tanggal 21 Maret 2023. Pengesahan yang dipimpin oleh ketua DPR RI, Puan Maharani tersebut sempat terjadi protes yang dilakukan oleh Fraksi Partai Demokrat dan Fraksi Partai Keadilan Sejahtera. Kedua partai tersebut menyatakan menolak pengesahan tersebut, bahkan Fraksi Partai Keadilan Sosial melakukan aksi walk out dari ruang sidang.

Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, pengusaha dalam hal ini sebagai pihak yang memiliki kewenangan penuh atas perjanjian kerja yang dibuat wajib memenuhi seluruh persyaratan dalam perundang-undangan yang terbaru. Pasal 81 angka 15 ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menyatakan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.¹³ Dalam prakteknya, terdapat pengusaha salah dalam menafsirkan jenis pekerjaan yang bersifat tetap dengan pekerjaan yang bersifat musiman atau pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama.

Perbedaan penafsiran jenis pekerjaan oleh pengusaha dapat merugikan pekerja apabila bertentangan atau tidak sesuai dengan ketentuan dalam undang-undang. Dengan demikian, hubungan antara pengusaha dengan pekerja dapat menimbulkan perselisihan. Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa jenis perselisihan hubungan industrial meliputi :

- a. Perselisihan hak
- b. Perselisihan kepentingan
- c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan
- d. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.¹⁴

Terdapat beberapa putusan pengadilan terkait pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu yang merugikan pekerja, seperti contohnya pada Putusan Nomor 180/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn. Diuraikan bahwa Syamsul Basir mulai bekerja pada CV. Aroma & Co pada tanggal 20 Juli 2006 dengan status karyawan kontrak dengan upah bulanan sampai dengan tahun 2020. Selama bekerja di CV. Aroma &

¹³ Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, Pasal 81 Angka 15 Ayat (2).

¹⁴ Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 2.

Co, Syamsul Basir melakukan pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh karyawan tetap serta terus menerus dan bukan pekerjaan yang bersifat musiman. Pekerjaan Syamsul Basir adalah satpam, pihak CV. Aroma & Co membantah dengan alasan bahwa bidang usahanya adalah industri Penyulingan / Fraksinasi / Ekstraksi Minyak Atsiri dan menyatakan bahwa satpam bukan bagian dari suatu proses produksi dalam perusahaan sehingga bukan merupakan pekerjaan yang bersifat tetap.

Perlindungan terhadap pekerja yang memiliki status kontrak (PKWT) maupun pekerja tetap meliputi beberapa faktor, seperti perlindungan terhadap kesewenangan pengusaha dalam pelaksanaan PKWT dan pemerintah di mana pemerintah bisa melakukan kesewenangan melalui pembuatan peraturan perundang-undangan benar-benar dilaksanakan oleh seluruh pihak, baik dari pekerja/buruh ataupun dari pihak pengusaha maka berlakunya hukum bukan hanya dilihat secara yuridis saja, akan tetapi dilihat juga secara sosiologis serta juga secara filosofi.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **UPAYA HUKUM PENYELESAIAN PERSELISIHAN PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI PERUSAHAAN (Studi Hukum di CV. Aroma & Co)**

1.2. Rumusan Masalah

1. Apa penyebab timbulnya perselisihan antara pekerja dengan perusahaan dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu?
2. Apa upaya hukum yang dapat dilakukan untuk menyelesaikan perselisihan antara pekerja dengan perusahaan dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu?

1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui penyebab timbulnya perselisihan antara pekerja dengan perusahaan dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
2. Untuk mengetahui upaya hukum yang dapat dilakukan untuk menyelesaikan perselisihan antara pekerja dengan perusahaan dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

1.3.2. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Kegunaan dalam penambahan literatur bagi perusahaan dan pekerja, pengembangan wawasan keilmuan di bidang hukum ketenagakerjaan, khususnya mengenai pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di perusahaan. Sebagai pengembangan dan pendalaman terhadap peraturan perundang-undangan yang terbaru mengenai pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di perusahaan yang masih ditemukan adanya perselisihan antara perusahaan dengan pekerja.

2. Kegunaan Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini mampu menjadi bahan rekomendasi bagi pemerintah atau instansi terkait untuk memberikan kebijakan yang tepat terhadap bidang ketenagakerjaan dengan cara mengubah ataupun memperbaharui Undang-Undang agar dapat mencegah timbulnya perselisihan antara pekerja dengan perusahaan.

1.4. Kerangka Teoritis

Di dalam penelitian ini penulis menggunakan Teori Keadilan, Teori Perlindungan Hukum dan Teori Kepastian Hukum.

1.4.1. Teori Keadilan

Keadilan berasal dari kata fair (adil). Adil mempunyai maksud jika pada sebuah keputusan dan serta perbuatan haruslah menjunjung tinggi norma-norma objektif. Keadilan intinya adalah sebuah konsep yang relatif, tiap

orang berbeda mengenai standardisasi adil. Dalam hal ini, adil bagi pihak satu, tetapi belum pasti adil untuk pihak yang lain. Saat seseorang memberi tahu jika dirinya telah melaksanakan sebuah keadilan, keadilan tersebut wajib sesuai ketertiban umum untuk sebuah skala keadilan yang distandarkan. Skala ditentukan masyarakat pada ketertiban umum yang terdapat di masyarakat tersebut.

Menurut Plato, keadilan adalah emansipasi dan partisipasi warga polis/negara dalam memberikan gagasan tentang kebaikan bagi negara. Hal inilah yang kemudian dijadikan sebagai pertimbangan filosofis bagi suatu hukum. Aristoteles membagi keadilan menjadi dua, yaitu sebagai berikut:

- 1) Nilai pemerataan distributif yang diterapkan dalam ranah hukum publik, fokus pada pembagian kekayaan dari harta orang lain yang diperoleh masyarakat.
- 2) Keadilan korektif sama halnya dengan mengoreksi atau membenarkan sesuatu yang salah dan memberi kompensasi kepada pihak yang dirugikan atau menghukum pelaku dengan benar.¹⁵

Ideologi Negara Indonesia adalah Pancasila, dalam hal ini Pancasila mengakui adanya keadilan, yang terdapat pada kalimat kelima yang berbunyi “Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia”. Dengan demikian, pembuatan keputusan hukum wajib dilakukan seadil-adilnya, tidak memandang status apapun, sebab semua orang dihadapan hukum adalah sama.

1.4.2. Teori Perlindungan Hukum

Menurut Harjono, konsep perlindungan hukum dari perspektif keilmuan hukum adalah perlindungan hukum mempunyai makna sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum ditujukan kepada perlindungan terhadap kepentingan tertentu, yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi

¹⁵ Dwi Atmoko, *Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan*, Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi, 2022, hlm. 4.

tersebut ke dalam sebuah hak hukum.¹⁶ Menurut Philipus M. Hadjon, ada dua kekuasaan yaitu kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi) misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha.¹⁷

Perlindungan hukum adalah upaya hukum yang dilakukan oleh penegak hukum dalam melindungi hak-hak seseorang atau sekelompok orang, supaya hak-hak tersebut tidak dilanggar. Dalam hal ini, penegak hukum melaksanakan ketentuan-ketentuan hukum yang berlaku dengan tujuan memberikan perlindungan hukum. Menurut pendapat Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum yaitu memberikan suatu pengayoman terhadap hak asasi manusia yang telah dirugikan orang lain atau pelaku usaha serta perlindungan itu sendiri diberikan oleh masyarakat agar menikmati semua hak-hak yang telah diberikan oleh hukum.¹⁸

Perlindungan hukum menurut pendapat C.S.T. Kansil adalah upaya hukum yang wajib diberikan oleh para aparat penegak hukum untuk memberikan rasa yang aman, baik secara pikiran ataupun fisik dari gangguan serta ancaman dari pihak manapun.¹⁹ Terkait fungsi hukum untuk memberikan perlindungan, Lili Rasjidi dan B. Arief Sidharta mengatakan bahwa hukum itu ditumbuhkan dan dibutuhkan manusia justru berdasarkan penilaian manusia untuk menciptakan kondisi yang melindungi dan

¹⁶ Harjono, *Konstitusi Sebagai Rumah Bangsa*, Jakarta: Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi, 2008, hlm. 373.

¹⁷ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, hlm. 10.

¹⁸ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000, hlm. 54.

¹⁹ C.S.T. Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1989, hlm. 102.

memajukan martabat manusia serta untuk memungkinkan manusia menjalani kehidupan yang wajar sesuai dengan martabatnya.²⁰

1.4.3. 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, merupakan 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 pasal-pasal dalam Undang-Undang melainkan juga adanya konsistensi dalam putusan hakim antara putusan hakim yang satu dengan putusan hakim lainnya untuk kasus yang serupa yang telah diputuskan.²¹

Menurut Sudikno Mertokusumo, kepastian hukum adalah sebuah jaminan bahwa hukum harus dijalankan dengan cara yang baik. Kepastian hukum menghendaki adanya upaya pengaturan hukum dalam perundang-undangan yang dibuat oleh pihak yang berwenang dan berwibawa, sehingga aturan-aturan itu memiliki aspek yuridis yang dapat menjamin adanya kepastian bahwa hukum berfungsi sebagai suatu peraturan yang harus ditaati.

Kepastian hukum sebagai salah satu tujuan hukum dan dapat dikatakan upaya mewujudkan keadilan. Bentuk nyata dari kepastian hukum adalah pelaksanaan dan penegakan hukum terhadap suatu tindakan tanpa memandang siapa yang melakukan. Adanya kepastian hukum, setiap orang dapat memperkirakan apa yang akan terjadi jika melakukan tindakan hukum itu, kepastian sangat diperlukan untuk mewujudkan keadilan. Kepastian salah satu ciri yang tidak dapat dipisahkan dari hukum, terutama untuk

²⁰ Lili Rasjidi & B. Arief Sidharta, *Filsafat Hukum Mazhab dan Refleksi*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 1994, hlm. 64.

²¹ Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta: Kencana Pranada Media Group, 2008, hlm. 158.

norma hukum tertulis. Hakim tanpa nilai kepastian akan kehilangan makna karena tidak dapat digunakan sebagai pedoman perilaku bagi setiap orang.

1.5. Kerangka Konseptual

Pada kerangka konseptual ini penulis memberikan penjabaran mengenai beberapa konseptual penting yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1) Ketenagakerjaan

Definisi ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.

2) Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

3) Perjanjian Kerja

Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

4) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.

5) Perselisihan Hubungan Industrial

Definisi 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.

1.6. Kerangka Pemikiran



1.7. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, khususnya dalam hal pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di perusahaan merupakan acuan bagi penulis sebagai referensi atau ide pemikiran guna mengembangkan pemikiran dalam penelitian ini. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang substansinya sama/mirip dengan penelitian yang akan atau sedang dilakukan penulis :

1. Penelitian oleh **Abdul Aris**, Fakultas Hukum Universitas Bhayangkara Jakarta Raya yang melakukan penelitian dengan judul skripsi: **“PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP PEKERJA AKIBAT PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU SECARA TERUS MENERUS”**. Perbedaan yang signifikan dengan penelitian penulis yaitu penelitian Abdul Aris mengenai perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja akibat kontrak kerja yang berlangsung terus menerus dan upaya hukum yang dapat ditempuh pekerja PKWT yang diputus hubungannya disebabkan kontrak kerja yang berlangsung terus menerus.
2. Penelitian oleh **Nikmahtul Uzma Azzahra Noorzaini**, Fakultas Hukum Universitas Bhayangkara Jakarta Raya yang melakukan penelitian dengan judul skripsi: **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN KONTRAK (PKWT) YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK”**. Perbedaan yang signifikan dengan penelitian penulis yaitu penelitian oleh Nikmahtul Uzma Azzahra Noorzaini mengenai perlindungan hukum terhadap karyawan kontrak yang mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak dan upaya hukum dalam penyelesaian pemutusan hubungan kerja dalam masa kontrak oleh karyawan PKWT.
3. Penelitian oleh **Firda Miranti**, Fakultas Hukum Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Iblam yang melakukan penelitian dengan judul skripsi: **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA WAKTU**

TERTENTU (PKWT) PADA PT. VIETMINDO ENERGITAMA YANG DI PHK SAAT MASA KERJA BERLANGSUNG". Perbedaan yang signifikan dengan penelitian penulis yaitu penelitian oleh Firda Miranti mengenai apa saja hak-hak pekerja waktu tertentu (PKWT) pada PT. Vietmindo Energitama yang di phk saat masa kerja berlangsung.

4. Penelitian oleh **Rizky Suranta Nasution**, Fakultas Hukum Universtas Muhammadiyah Sumatera Utara yang melakukan penelitian dengan judul skripsi: "**ANALISIS HUKUM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU TERHADAP KARYAWAN BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**". Perbedaan yang signifikan dengan penelitian penulis yaitu penelitian oleh Rizky Suranta Nasution mengenai perlindungan hukum terhadap karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan akibat hukum apabila terjadi wanprestasi antara pihak perusahaan dengan karyawan.
5. Penelitian oleh **Rani Ayu Pramesti**, Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta yang melakukan penelitian dengan judul skripsi: "**PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA KONTRAK DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU PROVINSI DKI JAKARTA**". Perbedaan yang signifikan dengan penelitian penulis yaitu penelitian oleh Rani Ayu Pramesti mengenai pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Provinsi DKI Jakarta saja dan perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

1.8. Metode Penelitian

Metode penelitian hukum adalah prosedur untuk melakukan penelitian hukum dengan menggunakan berbagai bahan-bahan hukum dalam menyusun argumentasi hukum dan menjawab suatu permasalahan yang terjadi dalam penelitian hukum.

1.8.1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif. Menurut Peter Mahmud Marzuki, penelitian hukum normatif adalah suatu proses untuk menemukan suatu aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi.²² Pada penelitian hukum normatif, seringkali hukum dikonsepsikan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan atau hukum dikonsepsikan sebagai kaidah atau norma yang merupakan patokan manusia dalam berperilaku yang dianggap pantas.²³

1.8.2. Jenis dan Sumber Bahan Hukum

Data sekunder yang diperoleh dari:

1. Bahan Hukum Primer

Yaitu bahan-bahan hukum yang memiliki kekuatan hukum yang mengikat, terdiri dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang..

2. Bahan Hukum Sekunder

Yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan pada bahan hukum primer yang dapat membantu dan meneliti, menganalisa dan memahami bahan hukum primer, seperti: buku-buku dan literatur yang berhubungan dengan bidang ketenagakerjaan.

3. Bahan Hukum Tersier

²² Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana Prenada, 2010, hlm. 35.

²³ Amiruddin & H. Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006, hlm. 118.

Yaitu bahan-bahan hukum yang memberikan informasi dan penjelasan terhadap bahan-bahan hukum sekunder, seperti: kamus hukum dan ensiklopedia yang relevan.

1.8.3. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan dengan cara studi kepustakaan. Studi kepustakaan adalah suatu teknik atau prosedur pengumpulan atau penggalian data kepustakaan. Dengan melakukan studi kepustakaan, penulis mencari literatur-literatur hukum yang ada dan mengelompokkannya sesuai dengan objek bahasan pada penelitian. Teori-teori yang mendasari masalah dan bidang yang akan diteliti dapat ditemukan dengan studi kepustakaan, selain itu penulis memperoleh informasi tentang penelitian-penelitian sejenis atau yang ada kaitannya dengan penelitian penulis.

1.8.4. Metode Analisis

Analisis hukum dalam penelitian ini dilakukan dengan pemahaman terhadap bahan-bahan hukum yang telah dikumpulkan, norma-norma hukum seperti peraturan perundang-undangan, peraturan pemerintah dan putusan pengadilan untuk selanjutnya dianalisis menggunakan metode penelitian hukum normatif. Dalam melakukan penelitian hukum ini dilakukan dengan metode sesuai dengan karakteristik keilmuan dari ilmu hukum yang berbeda dengan ilmu sosial atau ilmu alam.