

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam hubungan kerja, dengan diadakannya perjanjian kerja maka terjalin hubungan kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja yang bersangkutan, dan selanjutnya akan berlaku ketentuan tentang hukum perburuhan, antara lain mengenai syarat-syarat kerja, jaminan sosial, kesehatan dan keselamatan kerja, penyelesaian perselisihan dan pemutusan hubungan kerja.<sup>1</sup>Perjanjian Kerja dalam Pasal 1 Angka 21 Undang- Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Ciptakerja adalah perjanjian antara Pekerja/ Buruh dengan Pengusaha atau Pemberi Kerja yang memuat syarat- syarat, hak, dan kewajiban para pihak.<sup>2</sup>

Sedangkan jenis- jenis Perjanjian kerja berdasarkan Pasal 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Apabila ditinjau dari waktu pekerjaannya Perjanjian Kerja dapat dibedakan menjadi:

1. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/ Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja bersifat Tetap.
2. Perjanjian kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/ Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.<sup>3</sup>

Ketentuan PKWT diatur dalam pasal 59 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

---

<sup>1</sup>Aloysius Uwiyono, Asas-Asas Hukum Perubahan, (Depok : Rajawali Pers, 2018), Hlm. 58.

<sup>2</sup> Indonesia, Undang- Undang Tentang Ciptakerja, UU Nomor 11 Tahun 2020, Pasal 1. LN. No.245 Tahun 2020, TLN No.6573

<sup>3</sup> Indonesia, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Pasal 1.

*Pasal 59*

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.*

Mengkaji pada pasal 59 ayat (4) dan (6) UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tersebut diatas, maka PKWT 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.<sup>4</sup> Ketika PKWT telah melewati waktu masa kerja perpanjang untuk 1 (satu) tahun, perusahaan nya memiliki kesempatan satu kali lagi yaitu dengan cara melakukan jeda (*Break*) selama 1 (satu) bulan yang kemudian diperbaharui kontrak kerjanya untuk jangka waktu paling lama selama 2 (dua) tahun, sehingga total jangka waktu PKWT yaitu 5 (lima) tahun. Selanjutnya perusahaan memiliki dua pilihan, yaitu tidak memperpanjang kontrak kerja atau mengangkatnya sebagai karyawan tetap.

Sedangkan di dalam UU Cipta Kerja, pasal 59 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dirubah, menjadi sebagai berikut:

*Pasal 59*

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.*

---

<sup>4</sup> Indonesia, Undang- Undang Tentang Ketenagakerjaan, UU Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 59. LN. No.39 Tahun 2003, TLN No.4279

3. *Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (21) 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.<sup>5</sup>*

Dengan perubahan bunyi pasal 59 tersebut, maka PKWT sudah tidak menggunakan masa jeda atau *break* dan sudah tidak dibatasi jumlah berapa kali dilakukan PKWT, namun batas waktu tetap paling lama 5 (lima) tahun.

Dalam prakteknya dilapangan, jenis – jenis pekerjaan yang bersifat *continue* atau secara terus menerus seperti; Staff Admin Produksi, Operator Produksi (bukan produk tambahan/ baru), bagian *IT*, bagian Teknisi, bagian Keuangan dan bagian lainnya yang merupakan lingkaran Manajemen itu sendiri berstatus pekerja kontrak terlebih bagi karyawan yang baru masuk kerja. Selain salah penerapan jenis-jenis pekerjaan tersebut ada juga penerapan kontrak kerja yang dilakukan secara berulang- ulang serta jangka waktu perpanjangannya melebihi jangka waktu 5 (lima) tahun, hal ini tentu tidak sesuai dengan peraturan pelaksana dari Undang- undang No.11 tahun 2020 tentang Ciptakerja yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Ketidaksesuaian tersebut terletak pada jenis pekerjaan itu sendiri karena bersifat *continue* atau terus menerus seharusnya sebagai pekerja tetap (PKWTT), bukan menjadi pekerja kontrak (PKWT) yang berdasarkan jangka waktu yaitu maksimal 5 (lima) tahun maupun berdasarkan selesainya suatu pekerjaan.

Selanjutnya telah diatur dalam ketentuan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja; Bagian Kedua Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasal 4 (1) PKWT

---

<sup>5</sup> Indonesia, Undang- Undang Tentang Ciptakerja, UU Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 59. LN.2020/No.245, TLN No.6573TLN

didasarkan atas: a. jangka waktu; atau b. selesainya suatu pekerjaan tertentu. (2) PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Kemudian penjelasan pasal 4 huruf a yaitu:

a. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;

b. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau

c. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Sedangkan penjelasan pasal 4 huruf b yaitu;

a. pekerjaan yang sekali selesai; atau

b. pekerjaan yang sementara sifatnya.<sup>6</sup>

Dan untuk jangka waktu sendiri paling lama 5 (lima) tahun, namun pada pelaksanaannya banyak perusahaan terutama di **PT. Mecosuprin Grafia** yang melakukan kontrak kerja dalam waktu yang melebihi waktu 5 (lima) tahun dan juga dilakukan secara berulang-ulang dilakukan perpanjangan kontrak kerja. Dengan berbagai cara yang dilakukan baik seperti diminta membuat lamaran kerja baru maupun surat pengunduran diri bahkan surat pernyataan ataupun Perjanjian Bersama. Selain PT. Mecosuprin Grafia, terdapat juga beberapa kasus serupa yang terjadi di beberapa perusahaan yang melakukan perjanjian kerja secara PKWT sebagai berikut :

NO	PERUSAHAAN	PERSENGKETAAN	STATUS
1	PT. Transjakarta Tbk <sup>7</sup>	- pegawai kontrak yang kontraknya diperpanjang dengan tidak ada kepastian diangkat menjadi tetap.	Dalam proses sengketa.

<sup>6</sup>Indonesia, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Pasal 4.

<sup>7</sup><https://megapolitan.kompas.com/read/2017/06/12/13062191/petugas.transjakarta.demo.menuntut.jadi.karyawan.tetap> ( Diakses pada 20 juli 2021, pukul 12.58 )

		- Terdapat pasal yang menyatakan tidak boleh menggugat ketika kontrak kerjanya selesai.	
2	PT. Aerofood (anak Perusahaan PT. Garuda Indonesia Tbk) <sup>8</sup>	-Pemutusan kontrak kerja dengan dalih pekerja adalah karyawan outsorsing dan telah selsai kerjasamanya.  -Terdapat permasalahan karena masa kerja pekerja lebih dari 3 tahun, bahkan 6 dan ada yang sudah 10 tahun	Dalam proses sengketa.
3	PT. Buana Wira Lestari Mas-Sakti Mill. <sup>9</sup>	-Pemutusan hubungan kerja sepihak oleh pihak Perusahaan.  - Terdapat permasalahan bahwa lingkup pekerjaannya tidak memenuhi kreteria pekerjaan kontrak, sehingga PKWT menjadi PKWTT	Telah diputus Mahkamah Agung Republik Indonesia.

Selain itu penerapan jenis pekerjaan yang berdasarkan jangka waktu dan berdasarkan selesainya pekerjaan justru kurang dihiraukan dengan dalih adanya “*asas consensus*” yaitu kesepakatan antara pemberi kerja dengan pekerja/ buruh sehingga praktek sistem tenaga kerja kontrak belum sesuai dengan yang di harapkan oleh Pemerintah.<sup>10</sup>

Hal – hal tersebut dilakukan tentu bukan tanpa alasan dan tujuan oleh pihak pengusaha atau pemberi kerja, melainkan adanya kepentingan yaitu agar

<sup>8</sup><https://metro.tempo.co/read/1325740/putus-kontrak-359-pekerja-katering-aerofood-acs-protos> ( Diakses pada 20 juli 2021, pukul 12.00)

<sup>9</sup><https://www.japos.co/2020/02/14/pt-buana-wiralestari-mas-phk-sepihak-ketua-spsi-itu-tidak-sesuai-dasar-hukumnya/> ( Diakses pada 19 juli 2021, pukul 21.00 )

<sup>10</sup>Salim H.S, S.H, M.S, Hukum Kontrak Teori Dan Teknik Penyusunan Kontrak, (Jakarta : Sinar Grafika 2019), Hlm. 10.

pekerja kontrak tidak diangkat menjadi pekerja tetap. Sehingga hal ini tentu saja sangat merugikan bagi pekerja kontrak.

Perbedaan status karyawan kontrak dengan karyawan tetap, tentu saja berdampak terhadap kesejahteraan karyawan diantaranya pemberian tunjangan - tunjangan seperti; isentif kehadiran, bonus target dan fasilitas-fasilitas diantara; asuransi kesehatan, santunan biaya anak sekolah, dan sejenisnya yang diberikan oleh perusahaan umumnya hanya kepada karyawan tetap saja. Begitu juga pelatihan rutin senantiasa diadakan, sehingga perkembangan informasi dan teknologi secara berkesinambungan dapat terus diperoleh oleh karyawan tetap, sedangkan karyawan kontrak hanya memperoleh sedikit pelatihan dan pengembangan yang hanya bersifat mendasar saja.

Adanya perbedaan dalam pemberian tunjangan- tunjangan dan fasilitas - fasilitas menyebabkan karyawan kontrak merasa di kesampingkan dalam kesejahteraannya, apabilagi status kontrak yang tidak jelas yang apabila setelah berakhir jangka waktu kontrak kerja tidak diperpanjang kontraknya, belum lagi jika terdapat kesalahan atau berkurangnya order maka tenaga kerja kontrak yang menjadi sasaran pengurangan dengan hanya mendapat uang kompensasi sedangkan karyawan tetap mendapatkan uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan uang Penggantian Hak yang tentu nominal angkanya dalam pengakhiran hubungan kerja selisih jauh. Hal-hal inilah yang akan ditulis penulis dalam penulisan skripsi yang berjudul : **“DAMPAK PERPANJANGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) SECARA BERULANG BERDASARKAN PP NO.35 TAHUN 2021 TENTANG PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU, ALIH DAYA, WAKTU KERJA, DAN WAKTU ISTIRAHAT, DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA( STUDI KASUS DI PT. MECOSUPRIN GRAFIA)”**

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas penulis mengidentifikasi masalah yang timbul, yaitu:

1. Masyarakat terutama para pencari kerja masih banyak yang belum memahami jenis-jenis pekerjaan yang dapat dilakukan secara kontrak

kerja yang benar dan sesuai dengan ketentuan dari peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021, sehingga sering kali disalah gunakan oleh pihak pemberi kerja.

2. Tidak dijalankannya Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja oleh para pengusaha kepada tenaga pekerja kontrak, sehingga menimbulkan kerugian bagi tenaga kerja / buruh itu sendiri yang seharusnya mendapat kesejahteraan baik tunjangan serta fasilitas- fasilitas dari perusahaan.

### 1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka yang menjadi permasalahan dalam rumusan ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah perpanjangan PKWT secara berulang dan melampaui batas 5 tahun dapat dibenarkan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja?
2. Bagaimana konsekuensi hukum yang diterima PT. Mecosuprin Grafia apabila melakukan perbuatan melawan hukum, yakni memperkerjakan pekerja secara berulang dan melampaui batas waktu 5 tahun ?

### 1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

#### 1.4.1 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui perjanjian kerja di buat oleh PT. Mecosuprin Grafia kepada tenaga kerja / buruh PKWT yang dilakukan secara berulang dan melampaui batas 5 tahun, sesuai atau tidak dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021.
- b. Untuk mengetahui akibat hukum terhadap kesalahan yang dilakukan oleh PT. Mecosuprin Grafia terhadap penerapan sistem kontrak kerja (PKWT) yang dilakukan secara berulang dan melebihi batas waktu 5 tahun.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Indonesia, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Pasal 6

## 1.4.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat, baik bagi penulis maupun bagi pihak lainnya. Adapun manfaat penelitian ini adalah:

### a. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan baik para investor maupun masyarakat secara umum terutama Pemberi Kerja (Perusahaan) dan juga para tenaga kerja dapat memahami dan dapat menerapkan Peraturan Perundang – Undangan yang berlaku khususnya dalam hal penerapan sistem kontrak kerja, sehingga terciptanya kondisi dunia kerja yang harmonis dan nyaman.

Karena kondisi dunia kerja yang harmonis tersebut dapat memberikan keuntungan ke semua pihak baik Pemberi Kerja (Perusahaan), tenaga kerja, Pemerintah Daerah dan pihak terkait lainnya seperti pelaku usaha; warung makan, penyedia jasa kontrakan maupun pelaku usaha lainnya yang terangkat ekonominya dari dunia kerja yang kondusif dilingkungan tersebut.

### b. Manfaat Praktis

1. Pemerintah Daerah (Eksekutif) diharapkan dapat berkoordinasi dengan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) sebagai Lembaga Legeslatif untuk membuat Peraturan Daerah yang memfokuskan adanya kebijakan untuk penanganan lebih lanjut Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, seperti; membuat team khusus, Posko pelayanan dan sosialisasi, maupun ruang untuk diskusi baik para pihak perusahaan ataupun perwakilan pekerja, dengan harapan semua pihak dapat menjalankan kontrak kerja sesuai dengan ketentuan.
2. Suku Dinas Ketenagakerjaan(*Sudinaker*) setempat terutama bidang Pengawasan dapat melakukan pengawasan secara Profesional dan proaktif menjemput bola dengan cara mengecek langsung ke lapangan, apakah Pemberi Kerja(Perusahaan) sudah menerapkan sistem kontrak kerja secara benar sesuai jenis pekerjaan yang di perbolehkan untuk di kontrak oleh peraturan Perundang- undangan

yang berlaku, bukan hanya menunggulaporan ataupun pengaduan dari para tenaga kerja kontrak.

## 1.5 Kerangka Teoritis, Kerangka Konseptual, dan Kerangka Pemikiran

### 1.5.1 Kerangka Teoritis

#### a. Negara Hukum

Negara hukum pertama kali di kemukakan oleh Plato selanjutnya pemikiran tersebut digunakan kembali oleh Aristoteles.<sup>12</sup> Menurut Philipus M. Hadjon: Istilah *rechtsstaat* yang diterjemahkan sebagai negara hukum mulai populer di Eropa sejak abad ke-IIIX, meski pemikiran tentang hal itu telah lama ada sebelumnya.<sup>13</sup> Konsep negara hukum tidak terpisahkan dari pilarnya sendiri yaitu paham kedaulatan hukum. Paham ini adalah ajaran yang mengatakan bahwa kekuasaan tertinggi terletak ada hukum atau tidak ada kekuasaan lain apapun, kecuali hukum semata. Banyak rumusan yang diberikan terhadap pengertian Negara hukum. Tetapi sulit mencari rumusan yang sama, baik itu disebabkan karena perbedaan asas Negara hukum yang dianut maupun karena kondisi masyarakat dan zaman saat perumusan Negara hukum dicetuskan.

Konsep Negara hukum berdasarkan wilayah tradisinya dapat di sebut dengan *Rechtstaat*. Istilah *rechtsstaat*, merupakan istilah yang digunakan sebagai konsep negara hukum bagi negara-negara Eropa Kontinental. Sungguhpun demikian, ada juga pendapat lain yang menyamakan pemakaian konsep *rechtsstaat* dengan *rule of law*, di antaranya W. Friedmann. Dalam anggapannya, W. Friedman mengatakan *rechtsstaat* mengandung arti pembatasan kekuasaan negara oleh hukum.<sup>14</sup> Akan tetapi

---

<sup>12</sup>Ni'matul Huda, Negara Hukum, Demokrasi dan Judicial Review,( Yogyakarta: UII Press.2005), Hlm.1.

<sup>13</sup>Philipus M. Hadjon, Kedaulatan Rakyat, Negara Hukum dan Hak-Hak Asasi Manusia, (Jakarta: Meia Pratama.1996), Hlm72.

<sup>14</sup>Sayuti, Konsep Rechtsstaat Dalam Negara Hukum Indonesia, Jurnal Kajian Ekonomi Islam Dan Kemasyarakatan, Volume 4, Desember. 2011, Hlm.10.

secara umum pemakaian istilah *rechtsstaat* digunakan oleh kelompok negara Eropa Kontinental. Hal itu diperjelas dengan adanya perbedaan konsep negara hukum yang dikemukakan oleh Frederick Julius Stahl (*rechtsstaat*) dengan A.V. Dicey (*rule of law*), sebagaimana telah diuraikan sebelumnya dalam tulisan ini.

Menurut Azhari, *rechtsstaat* pada permulaannya merupakan negara penjaga malam (*nachtwachter staat*), yakni di mana negara hanya sebagai penjamin ketertiban dan pertahanan keamanan saja. Negara baru bertindak apabila ketertiban dan keamanan terganggu. Tetapi kemudian pemakaian *rechtsstaat* digunakan sebagai konsep negara hukum formal.<sup>15</sup>

Negara hukum formal tersebut, sebagaimana merujuk pada pandangan Friedrich Julius Stahl, memiliki empat unsur, yaitu: adanya perlindungan HAM, adanya pemisahan atau pembagian kekuasaan, adanya pemerintahan berdasarkan peraturan-peraturan (*wetmatigheid van bestuur*), dan adanya peradilan yang bebas. Negara hukum formal kemudian berubah lagi menjadi negara hukum material, yakni di mana tugas negara dalam menyelenggarakan kepentingan umum menjadi lebih luas. Akhirnya pada perkembangan berikutnya, konsep *rechtsstaat* telah digunakan sebagai negara kesejahteraan (*verzorgingstaat*).<sup>16</sup>

Sedangkan di Indonesia, *rechtsstaat* tidak diartikan langsung sebagai negara hukum, tetapi istilah *rechtsstaat* dipahami sebagai negara berdasarkan atas hukum, sebagaimana dinyatakan dalam penjelasan Pasal 1 Ayat 3 UUD 1945 bahwa "Negara Indonesia adalah negara hukum". Dalam Pasal 1 ayat 3 ini mempunyai makna bahwasannya Indonesia adalah Negara hukum yang pelaksanaan ketatanegaraanya dilaksanakan berdasarkan peraturan dan ketentuan yang berlaku. Dalam sebuah negara hukum, kekuasaan akan dijalankan oleh pemerintah berdasar kedaulatan hukum atau yang kita sebut sebagai supremasi hukum yang bertujuan untuk

---

<sup>15</sup>*Ibid.* Hlm.102

<sup>16</sup>*Ibid.* Hlm.102

menjalankan sebuah ketertiban hukum.<sup>17</sup> Supremasi hukum sendiri haruslah mencakup tiga macam ide dasar dari sebuah hukum, yaitu dasar keadilan, kemanfaatan, dan kepastian.

Oleh karena itu dalam mewujudkan tujuan dari Negara hukum tersebut, khususnya dalam bidang ketenagakerjaan telah diatur dalam Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang kemudian telah diperbaharui dengan diberlakukannya Undang- Undang Nomer 11 Tahun 2020 tentang Ciptakerja dan peraturan pelaksanaannya diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomer 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja. Maka untuk membuat kebijakan, keputusan, Peraturan Perusahaan dan pelaksanaannya harus mengacu pada Peraturan yang berlaku.

#### **b. Teori Kemanfaatan Hukum**

Utilitarianisme pertama kali dikembangkan oleh Jeremi Bentham (1748-1831). Persoalan yang di hadapi oleh Bentham pada zaman itu adalah bagaimana menilai baik buruknya suatu kebijakan social politik, ekonomi, dan legal secara moral. Dengan kata lain bagaimana menilai suatu kebijakan publik yang mempunyai dampak kepada banyak orang secara moral. Berpijak dari tesis tersebut, Bentham menemukan bahwa dasar yang paling objektif adalah dengan melihat apakah suatu kebijakan atau tindakan tertentu membawa manfaat atau hasil yang berguna atau, sebaliknya kerugian bagi orang-orang yang terkait.<sup>18</sup>

Bila dikaitkan apa yang dinyatakan Bentham pada hukum, maka baik buruknya hukum harus diukur dari baik buruknya akibat yang dihasilkan oleh penerapan hukum itu. Suatu ketentuan hukum baru bisa di nilai baik, jika akibat-akibat yang dihasilkan dari penerapannya adalah kebaikan, kebahagiaan sebesar-besarnya, dan berkurangnya penderitaan. Dan sebaliknya dinilai buruk jika penerapannya menghasilkan akibat-akibat yang tidak adil, kerugian, dan hanya memperbesar penderitaan. Prinsip utama dari teori ini adalah mengenai tujuan dan evaluasi hukum.

---

<sup>17</sup> Indonesia, Undang – Undang Dasar 1945 Pasal 1 Ayat 3.

<sup>18</sup>Sonny Keraf, Etika Bisnis Tuntunan dan Relevansinya, Kanisius, Yogyakarta, 1998, hal. 93-94.

Begitu halnya dengan hukum ketenagakerjaan, yang pada dasarnya peraturan dibuat untuk memberikan manfaat kepada para pekerja dan bukan untuk merugikan. Manfaat tersebut diantara memberikan perlindungan hak – hak seperti; mendapatkan upah layak, istirahat, tunjangan, jaminan kesehatan dan keselamatan, serta lainnya yang pengaturannya dituangkan dalam perjanjian kerja baik kontrak atau tetap maupaun peraturan perusahaan (PP) atau perjanjian kerja bersama (PKB) pada setiap perusahaan masing- masing. Selain itu manfaat yang dapat di peroleh adalah adanya uang kompensasi bagi pekerja kontrak dan mendapat pesangon bagi pekerja tetap jika terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK). Sehingga pekerja dapat mempersiapkan diri untuk mencari pekerjaan baru atau berwirausaha dengan uang PHK tersebut, yang tentunya jika penerapan hukum ketenagakerjaan sesuai pada ketentuannya tentu akan memberikan manfaat bagi para pekerja.

### 1.5.2 Kerangka Konseptual

#### a. Perjanjian Kerja

Menurut Subekti, Perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji pada orang lain atau dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan satu hal<sup>19</sup>. Sedangkan menurut R. Setiawan, Perjanjian adalah suatu perbuatan hukum, dimana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya atau saling mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.<sup>20</sup> Jadi pengertian perjanjian adalah suatu perbuatan hukum dengan mana dua orang atau lebih saling mengikatkan dirinya terhadap dua orang atau lebih lainnya. Sehingga apabila merujuk pada pengertian tersebut maka arti dari perjanjian cukup luas, apabila dilihat hukum ketenagakerjaa pengertian perjanjian tersebut dapat mencakup dua (2) jenis perjanjian yaitu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

---

<sup>19</sup>Subekti, Hukum Perjanjian,(Jakarta : Intermasa, 2007), Hlm. 1.

<sup>20</sup> R. Setiawan, Pokok-Pokok Hukum Perikatan, (Bandung : Bina Cipta, 2007), Hlm. 49.

Seiring waktu berkembangnya dunia kerja istilah kontrak sering disebutkan sebagai perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) hal tersebut pada dasarnya merujuk pada pengertian istilah kontrak menurut Lawrence M. Friedman mengartikan hukum kontrak adalah Perangkat hukum yang hanya mengatur aspek tertentu dari pasar dan mengatur jenis perjanjian tertentu.<sup>21</sup>Dalam hal “ mengatur jenis pekerjaan tertentu” dapat artikan bahwa kontrak hampir sama dengan pekerjaan yang diperbolehkan untuk dilakukan dengan membuat perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yaitu pekerjaan yang bersifat sementara, musiman, produk tambahan dan sejenisnya. Kemudian istilah tetap disebut sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), itu karena jenis pekerjaan yang terus menerus dilakukan.

#### **b. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu**

Berdasarkan Pasal 1 angka 9 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomer 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/ Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.<sup>22</sup>

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan unsur yang terpenting dalam PKWT adalah adanya waktu yang ditentukan atau waktunya dikaitkan dengan selesainya pekerjaan tertentu. Karena oleh beberapa kalangan PKWT dianggap kurang memberikan perlindungan bagi pekerja khususnya dalam kepastian untuk mendapatkan atau meneruskan pekerjaan, maka PKWT dibatasi untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifatnya atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Di dalam prakteknya ternyata tidak mudah untuk

---

<sup>21</sup>Salim HS, Hukum kontrak : teori dan penyusunan kontrak, (Jakarta : Sinar Grafika, 2019), Hlm. 1

<sup>22</sup> Indonesia, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. *Loc. Cit.*, Pasal 1, LN. No.45 Tahun 2021, TLN. No.6647.

mengklasifikasikan pekerjaan tertentu tersebut, akibatnya di dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan pengaturannya tidak jelas bahkan sering membingungkan. Untuk memberikan kepastian Hukum sebaiknya di dalam PKWT harus dengan mengatur jelas mengenai hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha sehingga dapat mencegah terjadinya perselisihan hubungan industrial.

### **c. Alih Daya**

Berdasarkan Pasal 1 angka 14 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, Perusahaan Alih Daya adalah badan usaha berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk melaksanakan pekerjaan tertentu berdasarkan perjanjian yang disepakati dengan Perusahaan pemberi pekerjaan.<sup>23</sup> pemanfaatan tenaga kerja dengan cara memborongkan atau memindahkan tugas dan tanggung jawab pekerjaan atau kegiatan perusahaan dari perusahaan induk yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain sebagai penyedia tenaga kerja dalam bentuk ikatan kontrak kerja sama.

Ketentuan mengenai outsourcing diatur dalam Pasal 18 sd 20 yang menyatakan suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan tenaga kerja, dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.<sup>24</sup>

Pelaksanaan pekerjaan Alih Daya (Outsourcing) dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan pemborongan pekerjaannya yang diserahkan kepada perusahaan yang ditunjuk atau dengan penyediaan jasa tenaganya kepada perusahaan lain. Pengaturan menyerahkan sebagian pekerjaan

---

<sup>23</sup>Indonesia, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. *Loc. Cit*, Pasal 1, LN. No.45 Tahun 2021, TLN. No.6647.

<sup>24</sup>*Ibid.* Pasal 18-20

kepada perusahaan lain, atau penyediaan pekerja/buruh oleh perusahaan lain dengan ketentuan pekerja/buruh harus tidak dirugikan akibat dari setiap sistem penyerahan kerja kepada pihak luar yang dilakukan oleh perusahaan utama.

#### **d. Pemutusan Hubungan Kerja**

Berdasarkan Pasal 1 angka 15 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomer 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha.<sup>25</sup> PHK merupakan sebuah proses pelepasan keterikatan kerjasama antara perusahaan dengan tenaga kerja, baik itu atas permintaan tenaga kerja atau atas kebijakan perusahaan karena di pandang tenaga kerja tersebut tidak mampu lagi atau karena perusahaan yang tidak memungkinkan.<sup>26</sup>

#### **e. Perlindungan Hukum**

Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan umum dari kesewangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal lainnya.<sup>27</sup>

Dibutuhkannya perlindungan kerja dalam hubungan kerja karena adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, terlebih bagi pekerja karena pekerja dalam posisi yang lemah. Kelemahan pekerja dapat dilihat dari kurangnya pengetahuan dalam peraturan Perundang-

---

<sup>25</sup> Indonesia, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. *Loc. Cit.*, Pasal 1, LN. No.45 Tahun 2021, TLN. No.6647.

<sup>26</sup> Suswanto Sastrohadiwiryono, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2001), Hlm. 305.

<sup>27</sup> Philipus M. Hadjon "Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Di Indonesia", *op.cit.*, Hlm.25

undangan, kebutuhan pekerjaan untuk hidup dan karena hal lainnya sehingga membuat pekerja bersedia bekerja walaupun pengusaha tidak menerapkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomer 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

### 1.5.3 Kerangka Pemikiran



## 1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan penulis dalam melakukan penyusunan skripsi ini, maka penulis membuat sistematika penulisan berdasarkan pedoman penulisan skripsi yang terdiri dari lima bab dengan perincian sebagai berikut :

BAB I Pendahuluan, bab ini diawali dengan latar belakang masalah, identifikasi masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka teoritis, kerangka konseptual dan kerangka pemikiran, serta sistematika pembahasan.

BAB II Tinjauan Pustaka, bab ini penulis akan menjelaskan dan memaparkan perjanjian kerja, pemutusan hubungan kerja, alih daya, yang menjadi dasar hubungan dan landasan teori-teori sebagai penjelasan dari istilah-istilah yang terkait dengan permasalahan yang dibahas.

BAB III Metode Penelitian, bab ini penulis menjelaskan dari mulai metode penelitian secara garis besar yang berisi jenis penelitian, pendekatan penelitian, sumber bahan hukum, metode pengumpulan bahan hukum, metode analisis bahan hukum dan lokasi penelitian.

BAB IV Hasil Penelitian Dan Pembahasan, bab ini penulis akan menganalisis berdasarkan identifikasi masalah yang akan dibahas dilihat dari aspek-aspek perlindungan hukum. Penulis akan menganalisis sejauh mana perlindungan hukum dan akibat hukum yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja dapat ditaati. Sub bab menguraikan pembahasan hasil pembahasan dan analisis dari rumusan masalah pertama, sedangkan sub bab kedua menguraikan hasil pembahasan dan analisis dari rumusan masalah kedua.

BAB V Penutup, bab ini berisikan kesimpulan dan saran dari penulis, kesimpulan merupakan suatu jawaban yang diambil dari lingkup masalah yang sudah diteliti dan memberikan suatu gagasan yang tercapai terhadap masalah yang telah dianalisis, saran merupakan sumbangan pemikiran penulis berupa rekomendasi yang diambil dari hasil pembahasan dan analisis penelitian yang diharapkan dapat menjadi informasi yang bermanfaat bagi masyarakat dan menjadi bahan pertimbangan para penegak hukum dalam menerapkan hukum dan menegakan hukum.