

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada zaman perbudakan di Indonesia ,ada sejumlah orang yang dipekerjakan dibawah pimpinan orang lain,Mereka itu adalah para budak yang tidak mempunyai hak apapun,bahkan ha katas hidupnya juga tidak.¹

Pada tahun 1819 dikeluarkan peraturan tentang pendaftaran budak.Pada tahun 1820 diatur tentang pajak atas pemilihan budak.Pada tahun 1829 dikeluarkan peraturan tentang larangan mengangkat budak yang masih anak-anak.Kemudian pada tahun 1833dibuatlah aturan tentang keharusan mendaftarkan anak dari para budak.Pada tahun 1884 dibuatlah aturan tentang penggantian nama para budak. dan baru pada tahun1848 dibuatlah peraturan tentang pembebasan perbudakan bagi pelaut.Dari apa yang tercatat tersebut,memang benar bahwa peraturan tentang budak dan perdagangan budak dari tahun 1825 mengandung maksud meringankan nasib para budak.²

Pada dasarnya setiap orang berhak untuk mendapatkan pekerjaan, sehingga mampu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan danminuman, sandang, perumahan, pendidikan,kesehatan,rekreasi dan jaminan hari tua, karena tujuan dari pekerja melakukan pekerjaan adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan tersebut. Sebagaimana Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) menyebutkan bahwa:³*“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”*

Banyaknya masyarakat yang bekerja dengan mengikatkan diri dengan pihak lain khususnya pada perusahaan/ swasta,maka hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan tersebut yang didasarkan adanya suatu hubungan kerja.Pasal 1 ayat(15) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:⁴*“Hubungan kerja adalah hubungan*

¹ Imam Soepomo , *Pengantar Hukum Perburuhan* ,Penerbit Djambatan Jakarta,1999,hlm. 14

² Koesparmono Irsan,*Pengantar Hukum Tenaga Kerja*, Penerbit Erlaga Jakarta, 2016,hlm.7

³*Undang-Undang Dasar 1945, Pasal 27 ayat (2)*

⁴ *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 15*

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

Tenaga kerja memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dalam mencapai tujuan pembangunan. Sejalan dengan itu pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusinya dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingannya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.⁵ Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dan kemitraan.⁶ Oleh karena itu, sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 4 bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk :

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan searah.
- c. Memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Salah satu prinsip dasar hubungan kerja adalah menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan berkeadilan disertai dengan proteksi jaminan sosial yang memadai yang dapat menjamin kelangsungan bekerja dan berusaha. Harmonisasi hubungan kerja merupakan modal dasar untuk menciptakan produktivitas yang baik secara berkesinambungan.⁷

Salah satu hal yang menjadi delima yang terjadi sampai dengan saat ini di dalam hubungan kerja adalah pada saat hubungan kerja pekerja dengan pengusaha yang berakhir dengan jalan yang tidak baik, karena adanya beberapa faktor dari pekerja maupun pengusaha itu sendiri. Diantaranya pekerja yang merasa dirugikan dengan kebijakan dari pengusaha, maupun pengusaha yang merasa dirugikan dengan sikap ataupun

⁵ Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2005), hlm. 1

⁶ *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 3*

⁷ Juanda Pangaribuan, *Tuntutan Praktis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, (Jakarta : PT. Bumi Intitama Sejahtera, 2010), hlm. 1

hasil pekerjaan pekerja. Dari faktor tersebut, maka dapat memungkinkan adanya perselisihan antara pekerja dan pengusaha dalam hal pemutusan hubungan kerja (PHK). Dalam Pasal 1 ayat (25) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:⁸

“Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.”

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan perselisihan yang sulit untuk dihindari dalam bidang ketenagakerjaan, dan lebih sering dilakukan oleh pihak pengusaha. Sesuai dengan ketentuan Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa pada prinsipnya semua pihak diupayakan untuk menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja, tetapi pada kenyataannya hal tersebut ternyata tidak dapat dihindari bahkan merupakan penyebab terjadinya perselisihan. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dapat dilakukan dengan 2 (dua) cara penyelesaian, yaitu penyelesaian perselisihan melalui pengadilan hubungan industrial dan di luar pengadilan hubungan industrial yang meliputi penyelesaian secara Bipartit, Konsiliasi, Arbitrase maupun Mediasi. Demikian halnya dalam penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat dilakukan dengan 2 (dua) cara penyelesaian tersebut, namun sebelum perselisihan diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial wajib diupayakan penyelesaian melalui jalur di luar pengadilan hubungan industrial, baik melalui Bipartit, Konsiliasi, Arbitrase maupun Mediasi. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan salah satu kebijakan pokok yang terkait dengan perlindungan tenaga kerja, karena adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat menimbulkan perbedaan pendapat antara pihak mengenai alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), sehingga menyebabkan beberapa permasalahan yang terjadi antara para pihak, khususnya pihak pekerja yang merasa dirugikan dan ingin mendapatkan hak-hak yang

⁸ Zaeni Asyhadie, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, hlm.178.

semestinya didapatkan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Campur tangan pemerintah dalam persoalan ketenagakerjaan tersebut sangatlah penting, karena pemerintah mempunyai peran untuk menegakkan keadilan dalam hukum ketenagakerjaan. Sesuai dengan Pasal 102 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa :⁹

“Dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.”

Secara kontekstual ada beberapa alasan di dalam Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan kepada pekerja/buruh menurut Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan seperti, pengunduran diri, mangkir, perubahan status perusahaan, perusahaan tertutup, perusahaan pailit, pekerja meninggal dunia, pekerja pensiun atau karena pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat.

Adapun mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) itu sendiri tercantum dalam pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Pasal tersebutlah yang kemudian menjadi alasan/dasar perusahaan PT. Wanaraja Putra Perkasa untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak terhadap pekerjanya yaitu Rohimudin, Rhodik Chaucour Sutan, Andri Sulistiono, Kusdiantoro, Iis Iskandar dan Muhammad Toha. Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung telah memberi putusan Nomor 123/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Bdg. tanggal 18 November 2015.

Dalam pokok perkara bahwa *Judek Facti* salah menerapkan hukum pembuktian, tidak fair dan tidak obyektif dalam mengadili perkara *aquo*, karena tidak memberikan pertimbangan hukum yang cukup bahkan di kesampingkan terhadap Jawaban Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Nomor 701/1323.Disnaker 5 tanggal 5 Juni 2015, mengenai hasil temuan pegawai

⁹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 102 ayat (1).

pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi di PT.Wanaraja Putra Perkasa yang isinya :

- a. Perusahaan belum mendaftarkan Wajib lapor ketenagakerjaan ke Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi.
- b. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 59 ayat (1) dan ayat (7), bahwa “Perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagai mana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2), ayat (3), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).
- c. Jamsostek/BPJS sebagian pekerja belum didaftarkan kedalam program Jamsostek/BPJS.

Dari Uraian diatas Penulis berpendapat bahwa dalam hal ini Hakim Mahkamah Agung yang mengadili perkara Khususnya perkara No. 198 K/Pdt.Sus-PHI/2016) dalam pertimbangannya tidak obyektif, tidak memberikan pertimbangan hukum yang cukup terhadap bukti –bukti yang ada sehingga dari permasalahan ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul : **“Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) (Studi Kasus Putusan No. 198 K/Pdt.Sus-PHI/2016).”**

1.2. Identifikasi Dan Rumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat dirumuskan beberapa hal yang akan menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

Telah terjadi Perselisihan Hubungan Industrial di PT.Wanaraja Putra Perkasa dimana 6(enam)orang pekerja yaitu Rohimudin, Rhodik Chaucor Sutan, Andri Sulistyono, Kusdiantotro, Iis Iskandar, dan Muhammad Toha telah di PHK secara sepihak tanpa ada proses peradilan dan tanpa adanya penetapan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut didasarkan dari Perjanjian Kerja Waktu tertentu (PKWT) dimana perjanjian kerja tersebut isinya tidak menyebut/tidak mencantumkan mengenai adanya kondisi tertentu/musim tertentu untuk memenuhi target atau untuk mengerjakan

pesanan/order yang mana, hakekatnya pekerjaan yang menjadi objek dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah pekerjaan yang bersifat tetap dan masih berlangsung sampai saat ini.

Upaya Penyelesaian dilakukan melalui Pengadilan Hubungan Industrial Bandung, 6 (enam) orang pekerja yaitu Rohimudin, Rhodik Chaucor Sutan, Andri Sulistyono, Kusdiantotro, Iis Iskandar, dan Muhammad Tohayang mengalami PHK yang sedang dalam proses peradilan telah mewakilkan dan memberikan kuasa kepada: Muhammad Iryadi, SH, MH, Konanang Pahrur, SH, MH, Dony Kriswandi, SH, MH, Diki Herdiana, Pardi, Iwan Gunawan, Suherman, AA Muhammad Zaenudin, masing-masing pengurus Dewan Pimpinan Cabang Gabungan Serikat Pekerja Manufaktur Independen Indonesia (DPC-GSPMII) Kabupaten/Kota Bekasi sebagai kuasanya mengajukan Gugatannya di Pengadilan Hubungan Industrial Bandung, dengan surat gugatan tertanggal 15 Juni 2015 yang telah di daftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1 A Khusus, dengan Register Perkara Nomor : 123/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Bdg.

1.2.2. Rumusan Masalah

Permasalahan merupakan antara apa yang diperlukan dengan apa yang tersedia, antara harapan dan kenyataan atau singkatnya antara apa yang seharusnya (das sollen) dengan apa yang senyatanya (das sein). Oleh karena itu penulis melakukan pembatasan yang jelas dan spesifik dari apa yang ingin dituju nantinya yaitu :

- a. Bagaimana Analisis Yuridis Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Putusan Nomor 198 K /Pdt.Sus.PHI /2016 ?
- b. Apakah Putusan Mahkamah Agung Nomor 198 /Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Bdg telah memberikan rasa keadilan dan kemanusiaan terhadap pekerja terkait perselisihan hubungan industrial karena Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ?

1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Identifikasi Masalah diatas, maka tujuan penelitian yang di capai adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui Analisis Yuridis Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Putusan Nomor 198 K /Pdt.Sus.PHI /2016
- b. Untuk mengetahui apakah putusan Mahkamah Agung Nomor 198 /Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg telah memberikan rasa keadilan dan kemanusiaan terhadap pekerja terkait erselisihan hubungan industrial.

1.3.2. Manfaat Penelitian

- a. Penelitian dalam penulisan skripsi ini diharapkan dapat menambah informasi, wawasan dan mengembangkan pengetahuan dibidang hukum ketenagakerjaan khususnya tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).
- b. Penelitian dalam penulisan skripsi ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pemikiran untuk kalangan praktisi, akademisi dan masyarakat dalam pembuatan perjanjian kerja berdasarkan jenisnya di perusahaan dan menjadi sebuah masukan baik dalam pemikiran dan pertimbangan untuk lembaga-lembaga yang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial berkenaan dengan pelaksanaan ketentuan-ketentuan yang mengatur setiap jenis perjanjian kerja.

1.4. Kerangka Teori, Konseptual Dan Pemikiran

1.4.1. Kerangka Teori

- a. Teori Negara Hukum

Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 di tegaskan bahwa negara Indonesia adalah negara hukum. negara hukum atau disebut dengan istilah *Rechtstaat* digunakan untuk menunjuk tipe negara hukum yang diterapkan di negara yang menganut sistem hukum eropa kontinental atau civil law sytem. Negara hukum diartikan sebagai Negara yang

penyelenggaraan pemerintahannya berdasarkan prinsip-prinsip hukum untuk membatasi kekuasaan pemerintah.¹⁰

Merujuk pada pendapat Frederich Julius Stahl, unsur-unsur *Rechtsstaat*, terdiri atas empat unsur pokok yaitu:

- 1) Pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia.
- 2) Negara didasarkan pada trias politika.
- 3) Pemerintahan diselenggarakan atas undang-undang.
- 4) Ada peradilan administrasi negara yang berwenang menangani kasus perbuatan melanggar hukum oleh pemerintah.

Keempat prinsip '*rechtsstaat*' yang dikembangkan oleh Frederich Julius Stahl tersebut di atas pada pokoknya dapat digabungkan dengan ketiga prinsip '*Rule of Law*' yang dikembangkan oleh A.V. Dicey untuk menandai ciri-ciri Negara Hukum modern di zaman sekarang. Bahkan, oleh "The International Commission of Jurist", prinsip-prinsip Negara Hukum itu ditambah lagi dengan prinsip peradilan bebas dan tidak memihak (*independence and impartiality of judiciary*) yang di zaman sekarang makin dirasakan mutlak diperlukan dalam setiap negara demokrasi. Prinsip-prinsip yang dianggap ciri penting Negara Hukum menurut "The International Commission of Jurists" itu adalah :

- 1) Negara harus tunduk pada hukum.
- 2) Pemerintah menghormati hak-hak individu.
- 3) Peradilan yang bebas dan tidak memihak.

b. 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

¹⁰ I Dewa gede atmadja, *Hukum Konstitusi Problematika Konstitusi Indonesia Sesudah Perubahan UUD 1945*, Malang: Setara Press, 2011, hlm. 158.

konsistensi dalam putusan hakim antara putusan hakim yang satu dengan putusan hakim lainnya untuk kasus yang serupa yang telah diputuskan.¹¹ Hukum memang pada hakikatnya adalah sesuatu yang bersifat abstrak, meskipun dalam manifestasinya bisa berwujud kongkrit. Oleh karenanya pertanyaan tentang apakah hukum itu senantiasamerupakan pertanyaan yang jawabannya tidak mungkin satu. Dengan kata lain, persepsi orang mengenai hukum itu beraneka ragam, tergantung dari sudut mana mereka memandangnya. Kalangan hakim akan memandang hukum itu dari sudut pandang mereka sebagai hakim, kalangan ilmuwan hukum akan memandang hukum dari sudut profesi keilmuan mereka, rakyat kecil akan memandang hukum dari sudut pandang mereka dan sebagainya.

c. Teori Keadilan

Rawls mengemukakan suatu ide dalam bukunya *A Theory of Justice* bahwa teori keadilan merupakan suatu metode untuk mempelajari dan menghasilkan keadilan. Ada prosedur-prosedur berfikir untuk menghasilkan keadilan.

Teori Rawls didasarkan atas dua prinsip yaitu Ia melihat tentang Equal Right dan juga Economic Equality. Dalam Equal Right dikatakannya harus diatur dalam tataran leksikal, yaitu different principles bekerja jika prinsip pertama bekerja atau dengan kata lain prinsip perbedaan akan bekerja jika basic right tidak ada yang dicabut (tidak ada pelanggaran HAM) dan meningkatkan ekspektasi mereka yang kurang beruntung. Dalam prinsip Rawls ini ditekankan harus ada pemenuhan hak dasar sehingga prinsip ketidaksetaraan dapat dijalankan dengan kata lain ketidaksetaraan secara ekonomi akan valid jik tidak merampas hak dasar manusia.

Bagi Rawls rasionalitas ada 2 bentuk yaitu Instrumental Rationality dimana akal budi yang menjadi instrument untuk memenuhi kepentingan-kepentingan pribadi dan kedua yaitu Reasonable, yaitu bukan fungsi dari akal budi praktis dari orang per orang. Hal kedua ini

¹¹ Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta: Kencana Pranada Media Group, 2008, hlm. 158.

melekat pada prosedur yang mengawasi orang-orang yang menggunakan akal budi untuk kepentingan pribadinya untuk mencapai suatu konsep keadilan atau kebaikan yang universal. Disini terlihat ada suatu prosedur yang menjamin tercapainya kebaikan yang universal, dengan prosedur yang mengawasi orang per orang ini akan menghasilkan public conception of justice.

Untuk itu Rawls mengemukakan teori bagaimana mencapai public conception, yaitu harus ada well ordered society (roles by public conception of justice) dan person moral yang keduanya dijembatani oleh the original position. Bagi Rawls setiap orang itu moral subjek, bebas menggagas prinsip kebaikan, tetapi bisa bertolak belakang kalau dibiarkan masyarakat tidak tertata dengan baik. Agar masyarakat tertata dengan baik maka harus melihat the original position. Bagi Rawls public conception of justice bisa diperoleh dengan original position. Namun bagi Habermas prosedur yang diciptakan bukan untuk melahirkan prinsip publik tentang keadilan tetapi tentang etika komunikasi, sehingga muncul prinsip publik tentang keadilan dengan cara consensus melalui percakapan diruang public atau diskursus.¹²

1.4.2. Kerangka Konseptual

- a. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu,selama,dan sesudah masa kerja.¹³
- b. Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁴
- c. Pemberi kerja adalah orang perseorangan ,pengusaha,badan hukum,atau badan –badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁵
- d. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruhdengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja,hak,dan kewajiban para pihak ¹⁶

¹² <https://staff.blog.ui.ac.id/arif51/2008/12/01/teori-keadilan-john-rawls/> 3Agustus 2019

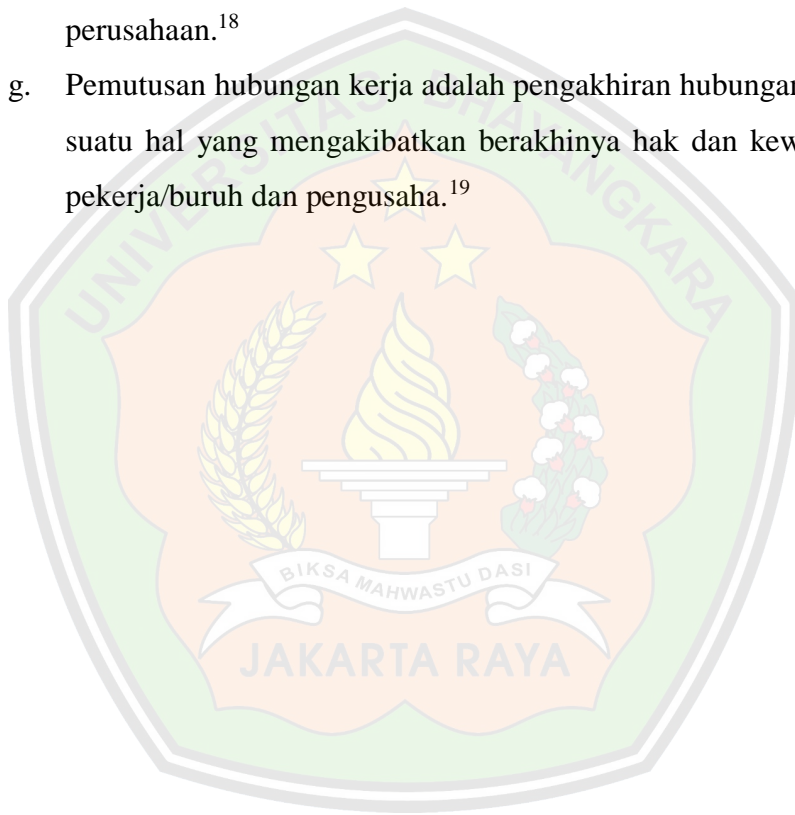
¹³ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal Iangka 1

¹⁴ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal Iangka 3

¹⁵ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal Iangka 4

¹⁶ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal Iangka 14

- e. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja ,yang mempunyai unsur pekerjaan,upah,dan perintah.¹⁷
- f. 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 hak,perselisihan kepentingan,dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.¹⁸
- g. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.¹⁹

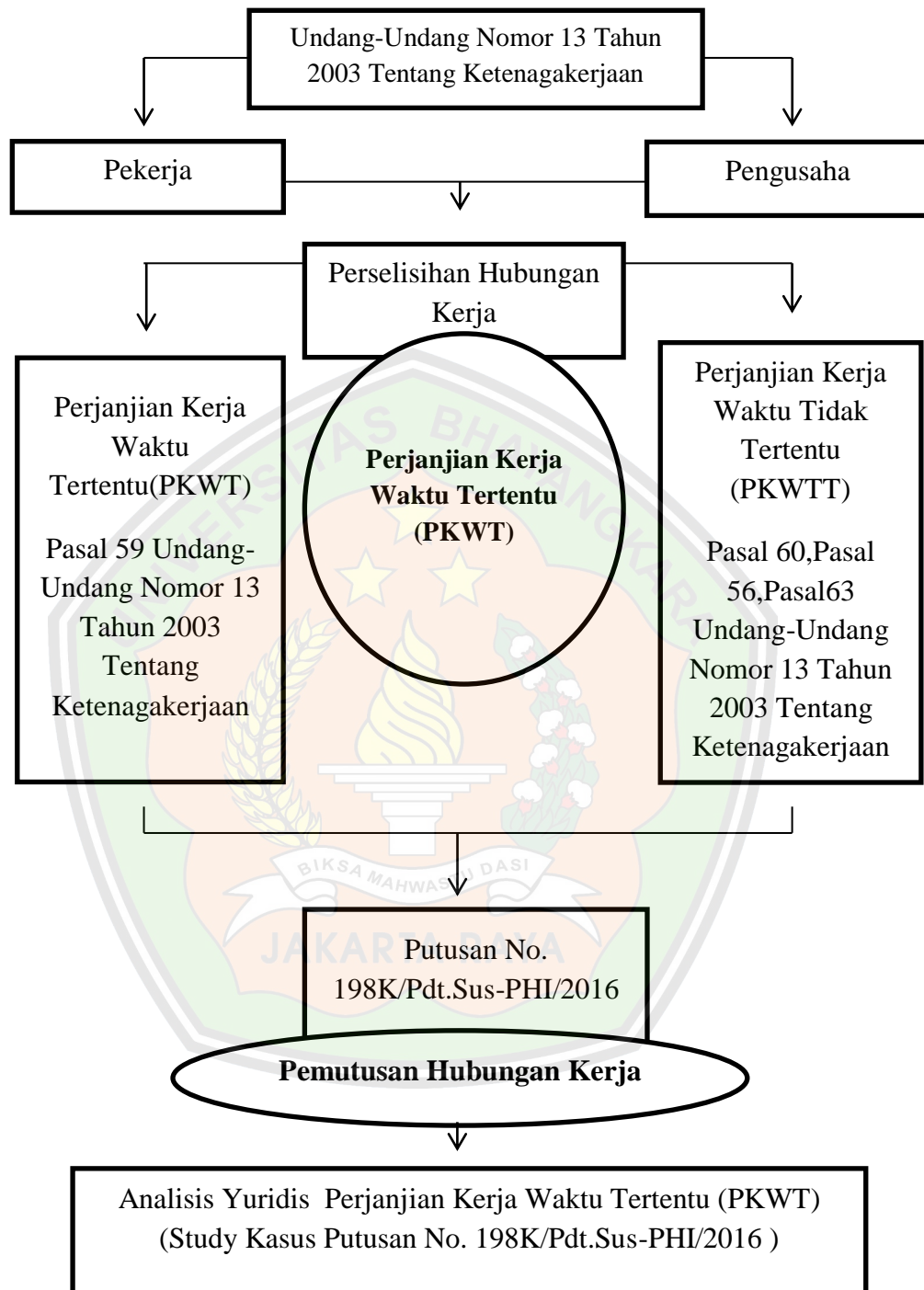


¹⁷ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 15

¹⁸ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 22

¹⁹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 25

1.4.3 Kerangka Pemikiran



1.5. Metode Penelitian

Metode penelitian hukum adalah prosedur atau tata cara untuk melakukan penelitian hukum supaya dapat menghasilkan pengetahuan hukum yang dapat di akui atau diterima sebagai pengetahuan ilmiah.²⁰

1.5.1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif.²¹ Menurut Jhony Ibrahim, metode pendekatan yuridis normatif adalah suatu prosedur ilmiah untuk menemukan kebenaran berdasarkan logika keilmuan hukum dan sisi normatifnya. logika keilmuan yang ajeg dalam penelitian hukum normatif dibangun berdasarkan disiplin ilmiah dan cara-cara kerja ilmu normatif, yaitu ilmu hukum yang objeknya hukum itu sendiri.²² Pendekatan yuridis normatif dipergunakan untuk mengkaji keputusan hubungan kerja, serta peraturan-peraturan yang mengatur keputusan hubungan kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

1.5.2. Sumber dan Jenis Data

Data sekunder yang diperoleh dari :

1. Bahan Hukum Primer

Yaitu bahan-bahan hukum yang mempunyai kekuatan hukum mengikat, terdiri dari :

- a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- b. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- c. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

²⁰ Hotma P Sibuea, *Diktat Metode Penelitian Hukum*, Jakarta, 2014. hlm. 1.

²¹ Hotma Sibuea & Herybertus Soekartono, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Krakattaw Book, 2009, hlm. 79.

²² Jhony Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Malang : Banyumedia Publishing , 2006. hlm. 57.

d. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 100/Men/VI/2004.

e. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Bandung Nomor 123/Pdt.Sus-PHI/2015/PN Bdg.

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 : hasil-hasil penelitian teori-teori hukum dan jurnal ilmiah yang mengandung isi pendapat para pakar, buku-buku tentang hukum ketenagakerjaan.

3. Bahan Hukum Tersier

Yaitu bahan-bahan hukum yang memberikan informasi, petunjuk, penjelasan terhadap bahan-bahan hukum sekunder, seperti : kamus hukum dan ensiklopedia, majalah, tabloid, koran, brosur yang relevan.

1.5.3. Teknik Pengelolahan Dan Analisis Data

Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan dengan cara studi kepustakaan (library research). Studi kepustakaan adalah suatu teknik atau prosedur pengumpulan atau penggalian data kepustakaan.²³ Teknik pengolahan bahan hukum dilakukan dengan cara menerapkan hasil studi pustaka dengan cara menerapkan hasil studi pustaka dengan cara melakukan pendekatan kasus.

Analisis bahan hukum dalam penelitian ini dilakukan dengan pemahaman terhadap norma-norma hukum seperti peraturan perundang-undangan, lalu norma-norma hukum tersebut disusun sesuai doktrin atau asas hukum dalam ilmu hukum. Adapun analisis hasil penulisan yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif, mengelola data dan menganalisisnya kemudian dituangkan dengan cara menggunakan kalimat sehingga pembaca lebih mudah memahami penelitian ini.²⁴ Dalam melakukan penelitian hukum (legal research)

²³ Hotma P. Sibuea, op cit. hlm 75.

²⁴ Tampil Anshari Siregar, *Metodologi Penelitian Hukum Penulisan Skripsi*, Medan: Pustaka Bangsa Press, 2005, hlm.132

ini dilakukan dengan metode sesuai dengan karakteristik keilmuan dari ilmu hukum (jurisprudence) yang berbeda dengan ilmu sosial (social science) atau ilmu alam (natural science). Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode penelitian yuridis normatif.²⁵

Metode penelitian ini dilakukan berdasarkan pendekatan Kasus. Pendekatan ini dilakukan untuk mengetahui alasan-alasan hukum yang di gunakan oleh hakim untuk sampai kepada putusan nya.²⁶ Dalam penelitian ini, peneliti beranjak fakta materil, Berupa orang, tempat, waktu, dan Segala yang menyertaikanya asalkan tidak terbukti sebaliknya.

1.6. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi Latar Belakang Masalah, Identifikasi Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan, Manfaat Penelitian, Kerangka Teoritis dan Kerangka Konseptual Kerangka Pemikiran, Metode Penelitian serta Sistematika Penulisan skripsi.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam Bab ini penulis akan menguraikan mengenai pengertian ketenagakerjaan, pekerja/buruh, pemberi kerja, perselisihan hubungan industrial, menguraikan jenis perjanjian kerjatertentu (PKWT) dan perjanjian kerja tidak tertentu (PKWTT), Syarat sahnya perjanjian, Unsur-unsur dan asas – asas dalam perjanjian, isi perjanjian kerja, berakhirnya perjanjian kerja, perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang mendukung penulisan skripsi.

BAB III : HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai posisi kasus, pertimbangan hakim serta amar putusan terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 123/Pdt.Sus-PHI/2015/PN. karena Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Putusan Pengadilan Makamah Agung Nomor 198 K / Pdt.Sus-PHI/2016

²⁵ Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: Rajawali press, 1990, hlm.15.

²⁶ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana, 2006, hlm.119

Bab IV: Pembahasan dan Analisis Hasil Penelitian

Dalam bab ini akan dibahas mengenai hasil penelitian, akan diuraikan Analisa Pemutusan Hubungan kerja (PHK) terhadap Putusan Nomor 198 K /Pdt.Sus-PHI/2016 serta memenuhi rasa keadilan dalam sengketa Perselisihan Hubungan Industrial karena Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Bab V : Kesimpulan Dan Saran

Bab ini merupakan bab terakhir dalam penulisan skripsi yang berisi kesimpulan dan saran.

Daftar Pustaka

