

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Dalam ketentuan Pasal 27 Ayat (2) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyebutkan setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak. Guna menciptakan kehidupan sejahtera, adil, setara, berkelanjutan serta mewujudkan pembangunan nasional, pekerjaan dan penghidupan yang layak memiliki arti fundamental di hidup orang banyak, dan memerlukan profesi. Oleh karena itu, proteksi bagi buruh sangat diperlukan guna memberikan hak dasar setiap buruh, untuk menjamin peluang serta pemberian sama pada umumnya, demi mewujudkan kesejahteraan pekerja.

Pelanggaran hak buruh saat ini mencakup berbagai aspek yang terkait dengan upah, kondisi kerja, jaminan sosial, serta perlindungan hukum bagi pekerja. Meskipun undang-undang sudah ada untuk melindungi hak-hak buruh, penerapan hukum yang lemah, serta kurangnya pengawasan, masih memungkinkan terjadinya pelanggaran yang merugikan pekerja.

Sadar arti fundamental terhadap buruh terhadap industri pasar, pemerintahan dan rakyat, untuk itu dipikirkan supaya buruh tetap aman untuk bekerja. Untuk melindungi keamanan serta melaksanakan kerja, buruh harus dilindungi. Perlindungan pekerja dirancang guna melindungi hak dasar pekerja serta melindungi persamaan, peluang dengan tidak adanya pemecahan.¹ Menciptakan keamanan buruh serta keluarga buruh untuk harus memajukan dunia usaha.

Setiap pekerjaan akan terlaksana hubungan kerja dikarenakan adanya kesepakatan kerja antara pemimpin perusahaan dan buruh. Oleh karena itu, hubungan pekerjaan ialah hubungan yang dilaksanakan yang mana paling sedikit 2 (dua) badan hukum yang terkait dengan pekerjaan. Badan hukum yang terlibat dalam ikatan pekerjaan ialah pengusaha dengan

¹ Trijono, 2014, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Papas Sinar Sinanti, Jakarta, hlm. 35

buruh. Ikatan pekerjaan ialah arti penting akan ikatan tenaga kerja-manajemen.² Ikatan pekerjaan yang ditentukan oleh buruh serta pemilik perusahaan dilarang berlawanan dari perjanjian kerja, bahwa pemberi kerja telah menutup mata terhadap serikat pekerja perseroan.

Harmonisasi antara pemberi kerja (pengusaha) dan buruh (pekerja) sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan adil. Hubungan yang harmonis antara kedua pihak ini tidak hanya memberikan manfaat langsung bagi masing-masing pihak, tetapi juga bagi kelangsungan dan keberlanjutan perusahaan serta perekonomian negara. Ketidakharmonisan dalam hubungan industrial seringkali dapat menimbulkan berbagai masalah, baik bagi pekerja maupun pemberi kerja, yang berpotensi merugikan kedua belah pihak.

Tenaga kerja merupakan faktor utama dalam perusahaan, di mana pekerja/buruh tersebut yang menjadi tulang punggung penggerak roda suatu perusahaan. Dalam Ketentuan Undang-undang No. 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan (Undang undang ketenagakerjaan) ketentuan Pasal 1 angka 2 Bab 1 menyatakan bahwa “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Tenaga kerja merupakan sumber daya manusia (SDM) yang paling vital dalam sebuah perusahaan. Mereka tidak hanya menjalankan proses operasional sehari-hari, tetapi juga berperan dalam menentukan keberhasilan dan daya saing perusahaan di pasar. Oleh karena itu, tenaga kerja dapat dianggap sebagai organ penting dalam tubuh perusahaan, yang tanpa mereka, perusahaan tidak dapat berfungsi dengan baik.

Menurut Ketentuan Pasal 56 sampai Pasal 63 Undang-undang Ketenagakerjaan Tahun 2003 tentang kualifikasi perjanjian kerja menurut Undang-undang Ketenagakerjaan, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan suatu perusahaan untuk mengadakan suatu hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk

² Asri Wijayanti, 2006, Ketenagakerjaan Pasca reformasi, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 16

pekerjaan tertentu, sedangkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan suatu perusahaan untuk mengadakan suatu hubungan kerja yang bersifat tetap dan biasanya dengan masa percobaan paling lama adalah 3 (tiga) bulan.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan salah satu bentuk hubungan kerja yang diatur dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia dan telah menjadi subjek yang sangat penting dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, khususnya setelah pemberlakuan Undang-Undang Cipta Kerja. PKWT ini dirancang untuk menciptakan fleksibilitas dalam hubungan kerja, memungkinkan perusahaan untuk mengatur tenaga kerjanya sesuai dengan kebutuhan operasional yang bersifat temporer atau proyek tertentu namun di sisi lain, sering kali menimbulkan ketidakpastian bagi pekerja mengenai status kerja dan hak-hak mereka di masa mendatang.

Undang-Undang Cipta Kerja memperkenalkan berbagai perubahan signifikan dalam peraturan ketenagakerjaan dengan tujuan untuk meningkatkan investasi dan menciptakan lapangan kerja lebih banyak, namun juga memunculkan kontroversi dan kritik dari berbagai pihak terkait perlindungan hak-hak pekerja, termasuk implikasi dari penerapan PKWT yang lebih fleksibel.

UU Cipta Kerja mempermudah pemberian PKWT dengan mengurangi sejumlah pembatasan yang sebelumnya ada dalam UU Ketenagakerjaan yang lama. Dalam perubahan ini juga UU Ketenagakerjaan yang lama, PKWT hanya diperbolehkan untuk pekerjaan tertentu, seperti pekerjaan musiman, pekerjaan yang bersifat sementara, atau pekerjaan yang jelas memiliki durasi terbatas. Namun, dengan UU Cipta Kerja, ketentuan untuk penggunaan PKWT menjadi lebih fleksibel dan luas, yang memberi kebebasan lebih besar bagi pemberi kerja dalam menyusun perjanjian kerja. Hal ini memberikan kemudahan bagi perusahaan untuk mempekerjakan tenaga kerja dengan durasi tertentu tanpa harus mengubah status pekerja menjadi pekerja tetap. Reformasi Hukum Ketenagakerjaan melalui Undang-undang Cipta Kerja ini membawa Perubahan UU Ketenagakerjaan menjadi

Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law) yang disahkan pada tahun 2020 membawa sejumlah perubahan signifikan dalam pengaturan ketenagakerjaan di Indonesia, termasuk untuk pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Namun, nyatanya perubahan ini juga menimbulkan kekhawatiran. Walaupun ada fleksibilitas dalam PKWT, banyak pihak yang berpendapat bahwa UU Cipta Kerja mempermudah perusahaan menghindari kewajiban mengangkat pekerja menjadi pekerja tetap. Dalam beberapa kasus, pekerja PKWT dapat terus menerus diperpanjang kontraknya tanpa adanya jaminan untuk menjadi pekerja tetap. Hal ini menyebabkan pekerja PKWT mungkin terus bekerja dalam kondisi yang lebih rentan dan tidak stabil, karena mereka tidak memiliki jaminan untuk diangkat sebagai pekerja tetap setelah kontrak mereka berakhir.

Diskriminasi terhadap pekerja dengan status PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) sering terjadi karena sejumlah faktor yang melibatkan ketidakseimbangan kekuatan antara pekerja dan pengusaha. Pekerja dengan PKWT memiliki status pekerjaan yang lebih tidak stabil dibandingkan pekerja tetap (PKW). Status kontrak ini seringkali memberi ruang bagi pengusaha untuk mempekerjakan mereka dengan lebih rendah gaji atau kondisi yang lebih buruk karena tidak adanya jaminan kelanjutan kerja setelah kontrak berakhir. Hal ini sering mengarah pada perlakuan yang tidak setara. Hingga, Pekerja PKWT juga sering kali tidak mendapatkan hak yang sama dengan pekerja tetap, seperti hak atas tunjangan kesehatan, pesangon, atau kesempatan untuk mengikuti program pelatihan dan pengembangan karir. Perbedaan perlakuan ini dapat memicu diskriminasi dalam lingkungan kerja.

Dalam konteks ini, analisis yuridis terhadap ketentuan PKWT dalam Undang-Undang Cipta Kerja menjadi sangat relevan untuk memahami dampak hukum dari perubahan ini terhadap pengangkatan pekerja tetap dan sejauh mana perubahan tersebut mempengaruhi kesejahteraan pekerja di Indonesia. Bukan hanya perubahan terhadap Undang-Undang nya namun juga perubahan terhadap berbagai aspek, Pengusaha perlu memastikan

bahwa kebijakan perusahaan terkait PKWT jelas dan transparan. Mereka harus memastikan bahwa pekerja kontrak tidak diperlakukan secara diskriminatif dalam hal kompensasi, kesempatan pelatihan, atau kesempatan untuk dipromosikan.

Pemerintah bisa memperkuat regulasi yang melindungi pekerja kontrak dan memastikan bahwa perusahaan tidak menyalahgunakan status PKWT untuk menghindari kewajiban hukum terhadap pekerja. Pemerintah atau lembaga pengawas ketenagakerjaan perlu memastikan bahwa hukum yang ada dilaksanakan dengan baik dan memberikan sanksi kepada perusahaan yang melanggar hak-hak pekerja kontrak.

Pekerja PKWT harus diberi kesempatan yang sama untuk berkembang, mengikuti pelatihan, atau mendapatkan kesempatan untuk promosi sesuai dengan kinerjanya. Oleh karena itu, perusahaan perlu merancang sistem penilaian kinerja yang adil dan transparan untuk semua pekerja, baik kontrak maupun tetap.

Dalam Putusan Mahkamah Agung No: 565 K/PPT.SUS-PHI/2021 perusahaan tidak melakukan perjanjian kerja sesuai dalam undang-undang yang berlaku dimana tenaga kerja tidak menerima haknya sesuai dengan ketentuan Pasal 56 hingga Pasal 63 Undang-undang Ketenagakerjaan tahun 2003. Sesuai dalam Pasal-pasal tersebut seharusnya Perusahaan melakukan mengangkat pegawai tetap kepada pegawai *Supervisor*, *Administrasi*, *Shootblasting*, dan *Office Boy* yang dimana jenis pekerjaan tersebut sifatnya tidak sementara atau musiman dan juga dalam undang-undang perusahaan hanya diizinkan melakukan perpanjangan kontrak hanya 1 (satu) kali saja. Dalam kasus ini perusahaan juga tidak membuat perjanjian kerja secara tertulis sehingga membuat perjanjian tersebut batal demi hukum dan menjadikan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu naik menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.

Kasus ini memperlihatkan pentingnya PKWT dalam industri modern tidak bisa diabaikan, terutama di sektor-sektor yang mengalami fluktuasi permintaan atau proyek-proyek jangka pendek, namun keseimbangan antara fleksibilitas bagi pengusaha dan keamanan bagi pekerja menjadi titik kritis

yang harus dicermati dalam implementasi peraturan baru ini. Studi tentang implikasi hukum dari perubahan ini perlu memperhatikan perspektif hukum dan praktik di lapangan, termasuk analisis terhadap berbagai kasus yang telah terjadi sejak pemberlakuan Undang-Undang Cipta Kerja. Ini akan memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai bagaimana ketentuan baru ini diterapkan dan apa dampaknya terhadap status pekerja PKWT yang diharapkan atau mungkin dihadapkan pada tantangan untuk menjadi pekerja tetap.

Mahkamah Agung memutuskan bahwa penggunaan PKWT untuk pekerjaan yang seharusnya bersifat tetap adalah tidak sah dan melanggar ketentuan hukum yang ada. Keputusan ini mencerminkan upaya untuk menegakkan perlindungan hak-hak pekerja dan memastikan bahwa pengusaha tidak menyalahgunakan ketentuan PKWT untuk menghindari kewajiban sebagai pemberi kerja tetap. Putusan Mahkamah Agung No: 565 K/PPT.SUS-PHI/2021 menjadi tonggak penting dalam menegakkan prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan di Indonesia, dengan menekankan bahwa PKWT tidak dapat digunakan secara sembarangan, terutama untuk pekerjaan yang bersifat permanen.

Di sisi lain, perlindungan hukum bagi pekerja dengan status PKWT perlu dievaluasi secara kritis untuk memastikan bahwa hak-hak dasar pekerja tetap terlindungi meskipun berada dalam kontrak yang bersifat sementara. Perlindungan ini mencakup hak atas upah yang adil, kondisi kerja yang layak, dan akses terhadap jaminan sosial, yang sering kali menjadi isu utama dalam diskusi tentang PKWT. Oleh karena itu, analisis mendalam terhadap Undang-Undang Cipta Kerja dan bagaimana peraturan baru ini berinteraksi dengan peraturan sebelumnya, serta dampaknya terhadap praktik ketenagakerjaan di lapangan, menjadi fokus penting dalam penelitian ini.³

Tidak hanya dalam aspek legal, tetapi juga dari perspektif sosial-ekonomi, perubahan dalam peraturan PKWT ini mempengaruhi dinamika hubungan kerja dan kesejahteraan pekerja di Indonesia secara keseluruhan.

³ Prabowo dan Adhi S, 2020, Politik Hukum Omnibus Law, Jurnal Pamator, Vol.12, (No.1), p.4.

Kebijakan yang berorientasi pada peningkatan investasi dan penciptaan lapangan kerja harus diimbangi dengan perlindungan yang memadai bagi pekerja untuk menghindari eksploitasi dan ketidakadilan.⁴

Sangat penting juga bagi pekerja dengan status PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) untuk mengetahui hak-hak mereka serta aturan yang berlaku, baik dalam Undang-Undang Cipta Kerja maupun dalam peraturan ketenagakerjaan lainnya. Pemahaman yang baik mengenai hak-hak ini dapat membantu pekerja untuk melindungi diri dari potensi ketidakadilan dan penyalahgunaan oleh pihak pengusaha. Berikut beberapa alasan mengapa pekerja PKWT perlu mengetahui hak dan aturan yang berlaku.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan hak-hak pekerja dalam konteks perubahan peraturan ketenagakerjaan ini. Penelitian ini tidak hanya akan memberikan analisis yuridis terhadap ketentuan PKWT dalam Undang-Undang Cipta Kerja tetapi juga akan mengeksplorasi implikasi praktisnya terhadap pengangkatan pekerja tetap dan bagaimana hal ini mempengaruhi keamanan kerja dan kesejahteraan pekerja di Indonesia. Melalui pendekatan yuridis normatif dan analisis kualitatif, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi signifikan bagi pengembangan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih adil dan seimbang.

Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi pembuat kebijakan, akademisi, dan praktisi hukum dalam memahami dan mengatasi isu-isu terkait PKWT dan pengangkatan pekerja tetap di era Undang-undang Cipta Kerja. maka dengan skripsi ini akan membuat suatu penelitian yang dengan rinci mengenai **“ANALISIS YURIDIS PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU YANG MELEBIHI BATAS KETENTUAN YANG DI TENTUKAN DALAM UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA (Studi Putusan Mahkamah Agung No: 565 K/Ppt.Sus-Phi/2021)”**

⁴ Zaeni Asyadie, 2015, Hukum Kerja Hukum ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 10

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penelitian menarik rumusan masalah yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana ketentuan yuridis yang mengatur Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menurut Undang-Undang Cipta Kerja?
2. Apakah fungsi pengawasan ketenagakerjaan mengenai hak pekerja setelah ditetapkannya karyawan PKWT menjadi PKWTT sudah terlaksana dalam Putusan Mahkamah Agung No.565 K/PPT.SUS_PHI/2021?

C. Ruang Lingkup

1. Membahas perihal ketentuan yuridis yang mengatur Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menurut Undang-Undang Cipta Kerja.
2. Membahas perihal fungsi pengawasan ketenagakerjaan mengenai hak pekerja setelah ditetapkannya karyawan PKWT menjadi PKWTT dalam Putusan Mahkamah Agung No.565 K/PPT.SUS_PHI/2021 sudah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang.

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Penulisan ini menggunakan Tujuan penelitian sebagai berikut:
 - a. Tujuan Umum:

Untuk pembangunan ilmu pengetahuan hukum yang sudah ada agar dapat diterapkan sebagaimana mestinya terkait judul penelitian dan permasalahan hukum (isu hukum) yang teliti, sehingga penelitian ini diharapkan untuk:

 - 1) Menjelaskan ketentuan yuridis yang mengatur Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menurut Undang-Undang Cipta Kerja.
 - 2) Mempelajari dan menganalisis mengenai fungsi pengawasan ketenagakerjaan mengenai hak pekerja setelah ditetapkannya karyawan PKWT menjadi PKWTT

terhadap Putusan Mahkamah Agung No.565
K/PPT.SUS_PHI/2021 sudah sesuai dengan ketentuan
Undang Undang

b. Tujuan Khusus

Tujuan khusus dari penelitian ini adalah sebagai pemenuhan tugas akhir sebagai salah satu syarat untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar derajat strata Sarjana Hukum (S.H.) pada Program Studi Hukum, Program Sarjana, Fakultas Hukum Universitas Kristen Indonesia.

2. Kegunaan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk menganalisa dan mengetahui ketentuan yuridis dan implikasi hukum dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Menambah ilmu guna menambah pengetahuan secara khusus dan memberikan informasi bagi masyarakat pada umumnya terkait dengan bahasan yang akan diteliti, yaitu sebagai berikut:

- a.** Ketentuan yang berada mengatur Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sesuai dengan Undang Undang Cipta Kerja yang berlaku.
- b.** Penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu terhadap pengangkatan pekerja tetap.

E. Kerangka Teori dan Kerangka Konsep

1. Kerangka Teori

a. Teori Kepastian Hukum

Kepastian hukum adalah prinsip fundamental dalam sistem hukum yang menegaskan bahwa hukum haruslah jelas, pasti, dan dapat dipahami oleh semua pihak yang terlibat.⁵Prinsip ini mencakup aspek-aspek penting seperti kejelasan ketentuan hukum, konsistensi peraturan, stabilitas hukum, dan penerapan yang adil. Pertama,

⁵ Satjipto Rahardjo, 2012, Ilmu Hukum, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 45

kejelasan ketentuan hukum menuntut agar aturan hukum dirumuskan dengan bahasa yang jelas dan mudah dimengerti, sehingga individu dapat dengan jelas mengetahui hak dan kewajiban mereka berdasarkan hukum.⁶

Pendapat Gustav Radbruch mengenai kepastian hukum tersebut, didasarkan pada pandangannya mengenai kepastian hukum yang berarti adalah kepastian hukum itu sendiri. Gustav Radbruch mengemukakan, bahwa kepastian hukum adalah salah satu produk dari hukum atau lebih khususnya lagi merupakan produk dari perundang-undangan.⁷

Menurut Gustav Radbruch keadilan dan kepastian hukum merupakan bagian-bagian yang tetap dari hukum. Beliau berpendapat bahwa keadilan dan kepastian hukum harus diperhatikan, kepastian hukum harus dijaga demi keamanan dan ketertiban suatu negara. Akhirnya hukum positif harus selalu ditaati. Berdasarkan teori kepastian hukum dan nilai yang ingin dicapai yaitu nilai keadilan dan kebahagiaan.⁸

Kejelasan ini juga penting untuk mencegah terjadinya interpretasi yang salah atau penyalahgunaan hukum. Kedua, konsistensi peraturan mengharuskan agar tidak ada pertentangan antara berbagai ketentuan hukum yang berlaku, baik dalam satu undang-undang maupun antara undang-undang yang satu dengan yang lain. Hal ini penting untuk menjaga keadilan dan kepastian dalam penerapan hukum.

Selain itu, stabilitas hukum merupakan prinsip lain dari kepastian hukum yang menekankan bahwa hukum tidak boleh sering berubah-ubah atau tidak konsisten, sehingga individu dan pelaku usaha dapat merencanakan tindakan mereka dengan pengetahuan yang pasti tentang konsekuensi hukum dari tindakan tersebut. Stabilitas

⁶ Dewa Gede Atmaja, 2018, Asas-Asas Hukum Dalam Sistem Hukum, Jurnal Kertha Wicaksana, Volume 12, Nomor 2, hlm. 146

⁷ Satjipto Rahardjo, 2012, Ilmu Hukum, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 20.

⁸ Achmad Ali, 2002, Mengungkap Tabir Hukum (Suatu Kajian Filosofis dan Sosiologis), Toko Gunung Agung, Jakarta, 2002, hlm.95.

hukum juga menciptakan kepercayaan dalam masyarakat terhadap keadilan sistem hukum. Terakhir, penerapan yang adil adalah aspek lain dari kepastian hukum yang menuntut agar hukum diterapkan secara konsisten dan adil, tanpa diskriminasi atau penyalahgunaan kekuasaan.⁹ Dengan penerapan yang adil, kepastian hukum dapat diwujudkan dalam praktik sehari-hari, memberikan keyakinan kepada masyarakat bahwa hukum akan ditegakkan dengan benar dan sesuai dengan prinsip keadilan.

b. Teori Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah konsep yang menunjukkan upaya dan mekanisme yang diberikan oleh hukum untuk melindungi hak, kepentingan, dan kesejahteraan individu atau kelompok dalam masyarakat. Konsep ini mencakup berbagai aspek, termasuk perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, hak-hak kontraktual, hak atas keadilan, dan hak-hak ekonomi.¹⁰

Perlindungan hukum terhadap hak asasi manusia mencakup hak-hak dasar seperti hak atas kebebasan, hak atas privasi, hak atas pendidikan, dan hak atas kesehatan. Perlindungan ini melibatkan pembentukan undang-undang yang memastikan hak-hak ini diakui dan dihormati oleh negara serta dilindungi dari pelanggaran oleh pihak-pihak lain.

Perlindungan hukum terhadap hak kontraktual adalah upaya untuk melindungi hak-hak yang timbul dari perjanjian atau kontrak antara individu atau perusahaan. Perlindungan ini mencakup penegakan kontrak, penyelesaian sengketa, dan kompensasi atas pelanggaran kontrak. Hukum kontrak memberikan kerangka kerja yang jelas bagi pihak-pihak yang terlibat dalam transaksi bisnis untuk menetapkan hak dan kewajiban masing-masing pihak serta memberikan jaminan bahwa hak-hak tersebut akan dihormati dan

⁹ Sudikno Mertokusumo, 1993, Bab-Bab Tentang Penemuan Hukum, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 2.

¹⁰ Setiono, 2004, Supremasi Hukum, UNS Press, Surakarta, hlm. 3

dilindungi oleh hukum.

Perlindungan hukum terhadap hak atas keadilan menjamin bahwa setiap individu memiliki akses yang sama dan adil terhadap sistem peradilan. Ini mencakup hak atas pendengarannya dalam sidang pengadilan, hak untuk membela diri sendiri, dan hak atas bantuan hukum. Perlindungan ini penting untuk memastikan bahwa setiap orang memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan keadilan di mata hukum tanpa memandang status sosial, ekonomi, atau politik mereka. Dengan demikian, perlindungan hukum memberikan dasar yang kuat bagi masyarakat yang adil dan beradab, di mana hak-hak individu dihormati dan dilindungi oleh hukum.

2. Kerangka Konsep

Kerangka konseptual merujuk pada struktur yang mengilustrasikan keterkaitan antara konsep-konsep khusus yang akan atau sedang diselidiki. Konsep dalam kerangka konseptual bukanlah gejala yang akan diteliti, melainkan abstraksi dari tanda-tanda tersebut. Tanda-tanda tersebut sering diidentifikasi sebagai fakta, sedangkan konsep merujuk pada penjelasan tentang keterkaitan dalam fakta tersebut. Dalam kerangka penelitian ini, beberapa konsep yang diadopsi oleh peneliti melibatkan:

- a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam ketentuan Pasal 56 Ayat (2) adalah bentuk perjanjian kerja antara pekerja dan pemberi kerja yang memiliki batas waktu tertentu, yang biasanya disesuaikan dengan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu
- b. Pekerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah bentuk perjanjian kerja yang dibuat oleh pemberi kerja dan si pekerja tanpa batas waktu tertentu yang dimana biasa disebut pekerja tetap
- c. Pekerja dalam ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah setiap orang yang bekerja untuk pemberi kerja baik dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain berdasarkan perjanjian kerja, pekerjaan tertentu, perjanjian kerja waktu tertentu, atau hubungan kerja. Pengertian pekerja dalam Undang-Undang

Cipta Kerja mencakup karyawan, buruh, atau tenaga kerja lainnya yang bekerja untuk pemberi kerja

- d. Pemberi Gaji/Pemberi Kerja dalam ketentuan Undang Undang Ketenagakerjaan Pasal 1 Angka 4 adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

F. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah suatu cara atau teknik yang digunakan untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menafsirkan data dalam rangka memperoleh jawaban atas suatu pertanyaan atau hipotesis penelitian. Metode Penelitian merupakan bagian yang terpenting dari suatu penelitian, oleh karena metode penelitian ini akan menjadi arah dan petunjuk bagi suatu penelitian. Penelitian hukum ini mencakup azas-azas hukum, penelitian terhadap sistematika hukum, penelitian terhadap taraf sinkronisasi hukum, penelitian terhadap sejarah hukum dan penelitian terhadap perbandingan hukum.

1. Jenis data dan Bahan hukum

Penelitian Hukum Normatif yaitu penelitian hukum yang mempergunakan sumber data sekunder atau data yang diperoleh melalui bahan-bahan kepustakaan atau penelaahan terhadap berbagai literatur atau bahan-pustaka yang berkaitan dengan masalah atau materi penelitian yang sering disebut bahan hukum. Bahan hukum ini dapat dikelompokkan menjadi:

- a. Bahan Hukum Primer, Bahan Hukum ini terdiri atas peraturan perundang-undangan, Yurisprudensi, atau keputusan pengadilan dan Traktat.
- b. Bahan Hukum Sekunder, yang merupakan dokumen tidak resmi yang membahas dengan detail segala hal yang telah diteliti oleh bahan-bahan hukum primer, bahan sekunder dapat dikatakan pula sebagai penunjang terhadap bahan hukum primer. Dalam penelitian

ini, bahan hukum sekunder yang akan digunakan berupa literatur yang berkaitan dengan hukum yang berkaitan dengan isu hukum yang akan penulis jawab melalui penelitian ini.

- c. Bahan Hukum Tersier, adalah bahan hukum yang membantu bahan hukum primer dan sekunder dalam hal memberikan pemahaman-pemahaman serta pengertian terhadap bahan hukum lainnya. Dalam penelitian ini, bahan hukum tersier yang diperoleh dari kamus hukum, bibliografi dan ensklopedia.

2. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian Hukum Normatif dilakukan dengan studi pustaka terhadap bahan hukum baik bahan hukum primer, bahan hukum sekunder maupun bahan hukum tersier.

3. Teknik Pengolahan Data

Dalam Penelitian Hukum Normatif pengolahan bahan berujud kegiatan untuk mengadakan sistematisasi terhadap bahan hukum tertulis, dengan cara melakukan seleksi data sekunder atau bahan hukum, kemudian melakukan klasifikasi menurut penggolongan bahan hukum, dan menyusun data penelitian tersebut secara sistematis, dan logis, artinya adanya hubungan dan keterkaitan antara bahan hukum satu dengan bahan hukum lainnya untuk mendapat gambaran umum dari hasil penelitian, kemudian dilakukan analisa data.

4. Analisis Data

Merupakan kegiatan dalam penelitian berupa melakukan kajian atau telaah terhadap hasil pengolahan data yang dibantu dengan teori-teori yang telah diperoleh sebelumnya. Analisis data disebut juga sebagai kegiatan memberikan telaah yang dapat berarti menentang, mengkritik, mendukung menambah atau memberi komentar dan kemudian membuat suatu kesimpulan terhadap hasil penelitian dengan fikiran sendiri dan bantuan teori yang telah dikuasainya. Analisis data dalam penelitian hukum memiliki sifat: (1) Deskriptif : Bahwa peneliti dalam menganalisis dengan

cara memberikan, gambaran atau pemaparan atas subyek dan obyek penelitian sebagaimana hasil penelitian yang dilakukannya. Disini peneliti tidak melakukan justifikasi terhadap hasil penelitiannya tersebut; (2) Evaluatif. Dalam analisis yang bersifat evaluatif ini peneliti memberikan justifikasi atas hasil penelitian, peneliti akan memberi penilaian dari hasil penelitiannya apakah teori hukum yang diajukan diterima atau ditolak; (3) Preskriptif Analisis ini dimaksudkan untuk memberikan argumentasi atas hasil penelitian yang telah dilakukannya. Argumentasi dilakukan untuk memberikan preskripsi atau penilaian mengenai benar atau menurut hukum terhadap fakta atau peristiwa hukum dari hasil penelitian.

Metode Penelitian yang digunakan dalam analisis adalah :

- a) Pendekatan Perundang-undangan, berarti peneliti mempergunakan peraturan perundang-undangan sebagai dasar awal melakukan analisis.
- b) Pendekatan Kasus, Pendekatan kasus dalam penelitian hukum normatif bertujuan mempelajari norma norma atau kaidah hukum yang dilakukan dalam praktik hukum.

G. Sistematika Penulisan

Berikut adalah sistematika penulisan skripsi penulis yang dapat penulis uraikan sebagai berikut :

BAB

I

PENDAHULUAN

Mengurai tentang latar belakang permasalahan, rumusan masalah, ruang lingkup penulisan skripsi, maksud dan tujuan, kerangka teori, kerangka konsep, metode penulisan skripsi dan sistematika penulisan yang digunakan dalam menyusun skripsi

BAB

II

TINJAUAN PUSTAKA

Manguraikan definisi dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang melebihi batas ketentuan yang ditentukan dalam Undang-undang

serta teori penulisan skripsi ini

BAB III KETENTUAN YURIDIS YANG MENGATUR PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) MENURUT UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA

Dalam Bab III berisikan tentang pemaparan yang diuraikan sebagai hasil dari analisis dan menjadi jawaban bagi permasalahan I dalam penelitian yaitu tentang ketentuan yuridis yang mengatur Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menurut Undang-Undang Cipta Kerja. Bagian ini juga merupakan bagian pokok dari penelitian dimana hasil dari analisis tersebut merupakan hasil dari penalaran secara yuridis yang dimana berlandaskan dari doktrin – doktrin serta fakta hukum yang ada.

BAB IV PERTIMBANGAN HAKIM TENTANG PKWT YANG MELEBIHI BATAS KETENTUAN YANG DITENTUKAN UNDANG-UNDANG DALAM PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NO.565 K/PPT.SUS-PHI/2021

Dalam Bab IV berisikan tentang pemaparan yang diuraikan sebagai hasil dari analisis dan menjadi jawaban bagi permasalahan II dalam penelitian yaitu tentang implikasi hukum dari penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Bagaimana pertimbangan Hakim tentang PKWT yang melebihi batas ketentuan yang ditentukan Undang-undang dalam Putusan Mahkamah Agung No.565 K/PPT.SUS-PHI/2021. Bagian ini juga merupakan bagian pokok dari penelitian dimana hasil dari analisis tersebut merupakan hasil dari penalaran secara yuridis ayng dimana berlandaskan dari doktrin – doktrin serta fakta hukum yang ada.

BAB V

PENUTUP

Dalam Bab V sebagai bab penutup menguraikan kesimpulan dan saran sebagai hasil akhir dari penelitian yang telah dilakukan. Dimana kesimpulan merupakan ringkasan sebagai pernyataan dari penelitian dan pembahasan dalam bab sebelumnya. Sedangkan saran

berisi tentang pertimbangan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, yang terdiri atas, kesimpulan dan saran.

