

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sejalan dengan era revolusi industri 4.0, pertumbuhan penduduk di Indonesia semakin meningkat. Dilansir dari Kompas.com, penduduk di Indonesia sendiri mencapai 271.349.889 jiwa hingga Desember 2020 hal ini sesuai yang dikatakan oleh Kementerian Dalam Negeri (Kemendagri). Data tersebut diperoleh dari hasil penyerasian hasil Sensus Penduduk Tahun 2020 dengan data administrasi kependudukan (Aminduk) dimana diperoleh dari Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Ditjen Dukcapil) Kemendagri.¹ Selanjutnya dikarenakan adanya penduduk di Indonesia dimana terdapat peningkatan secara masif, maka dapat dikatakan sejalan dengan jaminan pemenuhan hidup, salah satu yang utama adalah pekerjaan. Kemudian berdasarkan yang terdapat dalam muatan di Konstitusi, yaitu pada Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 (UUD NRI 1945) tepatnya yang terdapat di Pasal 27 ayat (2) yang mengatur tentang jaminan mengenai penghidupan yang layak serta pekerjaan yang ditujukan kepada semua warga negara.²

Hal ini mengharuskan yakni pihak negara atau pemerintah berkewajiban melaksanakan pemberian jaminan dan perlindungan hukum di aspek ketenagakerjaan di Indonesia. Mengenai ketenagakerjaan secara khusus

¹ Kompas.com,2021, *Jumlah Penduduk Indonesia Terkini Mencapai 271,24 Juta*, dalam <https://money.kompas.com/read/2021/01/22/090554926/jumlah-penduduk-indonesia-terkini-mencapai-27134-juta?page=all> diunduh Jumat, 27 Agustus 2021 pukul 18.55 WIB

² Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945

diatur pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) dimana terdapat aturan tersebut mengatur salah satunya tentang perlindungan hukum dalam sesuatu hubungan kerja Selanjutnya berdasarkan Pasal 1 angka (15) UU Ketenagakerjaan memberikan definisi hubungan kerja sebagai sebuah hubungan dalam hal ini pihak-pihaknya adalah pekerja dan pengusaha yang berdasarkan atas perjanjian kerja, dimana mempunyai unsur, yaitu perintah, pekerjaan, serta upah.³

Kemudian bekerja sendiri dapat dirumuskan sebagai kepentingan individu/ pribadi, bekerja dilakukan secara sendiri maupun bersama anggota keluarga, namun kerja yang dimaksud di atas bukan yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan, karena tidak ada unsur hubungan kerja. Bekerja yang kaitannya dengan hubungan kerja tersebut, dimana tenaga kerja/pekerja mendapatkan upah atau imbalan karena upaya dalam mengerahkan tenaga untuk kepentingan orang yang memberi perintah (majikan).⁴ Sementara itu dalam Al-Qur'an juga mengatur tentang hal tersebut, yaitu terdapat pada *Q.S At- Taubah* ayat 105 yang mengandung penjelasan bahwa perintah untuk melakukan pekerjaan atas Allah serta Rasul dimana pekerjaan tersebut akan diperhatikan oleh orang-orang beriman, kemudian atas hal tersebut oleh Allah dilakukan pengembalian atas apa yang telah dikerjakan.

Maka dapat dikatakan dalam Islam, bekerja sama sederajatnya dengan suatu keimanan, dan juga sebagai perwujudan dari iman itu sendiri. Tentu hal ini mempunyai pengertian bahwa dalam bekerja atau melakukan sebuah

³ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁴ Lanny Ramli, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan*, Surabaya: Airlangga University Press, hal. 1

pekerjaan harus tetap berada dalam lingkup iman kepada Allah SWT. Hal ini pun juga diatur di dalam Al-Qur'an yaitu dalam *Q.S Al-Insyiqaaq* ayat 6 yang mengandung penjelasan yakni melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh atas Tuhanmu yaitu Allah.

Kemudian mengenai pengertian pekerja, diatur di Pasal 1 angka (3) UU Ketenagakerjaan, yakni pekerja merupakan tiap orang dimana dalam hal ini melakukan pekerjaan atau bekerja dan atas pekerjaan tersebut berhak diberikan imbalan ataupun upah maupun diberikan dengan bentuk yang lain. Selanjutnya berdasarkan ketentuan di UU Ketenagakerjaan juga mengatur mengenai pengertian pemberi kerja hal ini sesuai dengan Pasal 1 angka (4) UU Ketenagakerjaan, yakni definisi dari pemberi kerja merupakan pengusaha, badan hukum, orang perorangan, ataupun badan lainnya dimana melakukan pemberian atas pekerjaan terhadap pekerja ataupun tenaga kerja dan wajib memberikan imbalan dalam bentuk lainnya ataupun upah.⁵ Kemudian atas sebuah hubungan kerja yaitu yang pihak-pihaknya adalah pemberi kerja dengan pekerja mensyaratkan adanya perjanjian kerja, maka suatu hubungan kerja dilihat dari suatu perjanjian kerja tersebut.

Definisi mengenai perjanjian kerja terdapat di ketentuan Pasal 1 angka (14) UU Ketenagakerjaan dimana pengertiannya adalah sebuah perjanjian dimana pihak-pihaknya adalah pekerja/buruh dan pemberi kerja atau pengusaha, yang mana dalam perjanjian itu mengandung kewajiban serta hak bagi masing-masing pihak serta persyaratan kerja.⁶ Di samping itu bentuk

⁵ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁶ Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

perjanjian kerja juga menjadi bagian dari bentuk perjanjian dimana telah dijelaskan yang terdapat di Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), dimana dalam ketentuan tersebut menjelaskan mengenai persyaratan atas sahnya suatu perjanjian yakni ketika perjanjian tersebut memenuhi beberapa syarat yakni, kesepakatan pihak-pihak dalam mengikatkan diri, kemudian adalah cakap dalam melakukan sesuatu perikatan, mengenai sesuatu hal yang tertentu, serta mengenai sesuatu causa dimana tidak dilarang.⁷

Oleh sebab itu, perjanjian kerja harus memenuhi keempat syarat tersebut. Mengenai syarat adanya kata sepakat atas masing-masing pihak yang mengikatkan diri dan unsur cakap ketika melakukan sesuatu perikatan termasuk dalam suatu persyaratan yang bersifat subyektif yakni yang mempunyai lingkup dengan masing-masing pihak dimana melaksanakan suatu perjanjian tersebut, bisa dikatakan ketika pada suatu perjanjian tidak terpenuhinya dua persyaratan mempunyai konsekuensi perjanjian itu dapat dibatalkan dimana mempunyai maksud pembatalan perjanjian tersebut dilakukan dengan pengajuan ke pengadilan. Kemudian mengenai persyaratan tentang sesuatu pokok persoalan yang tertentu serta sesuatu causa dimana tidak terlarang merupakan persyaratan yang sifatnya obyektif, apabila persyaratan obyektif ini tidak terpenuhinya dalam suatu perjanjian dapat dikatakan yakni perjanjian itu batal demi hukum, dimana perjanjian tersebut tidak berlaku sejak pembuatan

⁷ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

perjanjian tersebut serta atas perjanjian tersebut dianggap tak pernah dibuat diantara masing-masing pihak tersebut.⁸

Kemudian di perjanjian kerja dalam UU Ketenagakerjaan sendiri diklasifikasikan atas dua macam, yakni Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), hal ini dijelaskan di Pasal 56 UU Ketenagakerjaan. Kemudian berdasarkan Pasal 56 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, PKWT merupakan perjanjian kerja yang didasarkan atas rentang waktu atau berakhirnya suatu pekerjaan tertentu, sementara itu PKWTT mempunyai definisi yakni suatu perjanjian kerja yang jangka waktunya tidak adanya ketentuan atau dikenal dengan istilah pekerja tetap.⁹

Pengaturan hukum mengenai perjanjian kerja dijelaskan selanjutnya pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Kepmenakertrans 100/2004) dengan tujuan memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja dan pemberi kerja karena adanya hubungan kerja tersenut didasarkan atas perjanjian kerja.

Sistem PKWT marak digunakan oleh perusahaan karena dirasa lebih efisien serta lebih efektif untuk pihak-pihak pengusaha, dimana laba untuk pengusaha akan didapat menjadi lebih banyak karena biaya sebagai pengeluaran pihak pengusaha untuk pekerjaan berubah lebih sedikit dan tidak

⁸ M. Nasir, 2011, *Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Sandang Asia Maju Abadi*, Skripsi, Semarang: Fakultas Hukum Universitas Stikubank Semarang, hal. 4

⁹ Muhammad Jaduk Cusana, 2017, *Analisis Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Siprama Cakrawala Yogyakarta*, Skripsi, Yogyakarta: Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Sunan Kalijaga Yogyakarta, hal. 2-3

wajib mempunyai banyak pekerja.¹⁰ Dengan pertimbangan dimana ketika memiliki pekerja dalam jumlah besar dapat dikatakan bahwa pihak pengusaha wajib atas pemberian tunjangan yang diperuntukkan bagi pihak pekerja antara lain adalah pemeliharaan kesehatan, tunjangan ketika terjadi pengusaha memutuskan hubungan kerja atau PHK, dan tunjangan yang bertujuan untuk penghargaan atas kerja, dengan kata lain apabila mempekerjakan pekerja dengan sistem PKWT maka biaya tersebut dapat ditekan.¹¹

Namun dalam praktik, perjanjian kerja tidak jarang menimbulkan problematika. Dalam UU Ketenagakerjaan belum menjelaskan secara rinci mengenai tunjangan bagi pekerja dengan sistem dalam sebuah PKWT, kemudian berdasarkan ketentuan di Pasal 88 UU Ketenagakerjaan hanya menyatakan yakni tiap-tiap pekerja mempunyai hak atas perolehan atas penghasilan dimana bertujuan untuk terpenuhinya kehiduapan serta layak bagi kemanusiaan. Kemudian merujuk di ketentuan Pasal 1 angka (2) UU Ketenagakerjaan, yakni tiap-tiap orang yang melaksanakan suatu pekerjaan dengan adanya penerimaan imbalan dalam bentuk lain ataupun upah. Sehingga belum adanya penegasan bahwa apakah yang dijelaskan pekerja atau buruh tersebut pekerja dimana terikat PWKT atau PKWTT atau keduanya.¹²

Hal lain yang merugikan bagi para pekerja adalah dimana dalam penerapan atas ketentuan batas maksimal di sistem yang terdapat di PKWT

¹⁰ Apri Amalia, "Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Perjanjian", *USU Law Journal*, Vol. 5 No. 1, (Januari, 2017), hal. 66

¹¹ Imam Soepomo, 2001, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja Cetakan Kesembilan*, Jakarta: Unipress, hal. 57

¹² Sunarno, S.H., M.Hum., "Beberapa Masalah Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Solusinya", *Wacana Hukum*, Vol. VII, No. 2. (Oktober, 2009), hal. 29

yang sesuai di ketentuan UU Ketenagakerjaan yakni ketika jangka waktu kerja telah selesai, dengan ini pengusaha tidak melakukan perpanjangan hubungan kerja, bisa dikatakan pihak pengusaha tidak mempunyai keharusan dalam pemberian pesangon ataupun atas hak lainnya. Maka akibat atas PKWT tersebut menghadirkan perasaan risau untuk pekerja atau buruh dengan sistem waktu tertentu, dikarenakan pekerja dengan PKWT tidak mengetahui bagaimana kelanjutan ketika dalam suatu hubungan kerja.¹³

Salah satu contohnya adalah PT. Carefastindo yang merupakan perusahaan jasa kebersihan nasional yang berbasis di Jakarta dan telah berdiri sejak 7 Januari 2014, dimana kantor cabang yang telah tersebar di beberapa wilayah di Indonesia, seperti Cikarang, Jawa Barat, Jawa Tengah, Jawa Timur, dan Bali,¹⁴ tentu PT. Carefastindo memiliki banyak pekerja. Kemudian di pelaksanaan perjanjian kerja, juga dilaksanakan melalui bentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sehingga dalam pelaksanaannya harus memperhatikan ketentuan perundang-undangan sebagai upaya terciptanya hubungan kerja yang baik.

Dalam penelitian yang berwujud skripsi ini, Penulis ingin melaksanakan penelitian tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilaksanakan oleh PT. Carefastindo dimana merupakan pemberi kerja dengan karyawan atau pekerja. Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka dapat dirumuskan judul yakni, **“Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum**

¹³ Fithriatus Shalilah, “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Prespektif HAM”, *UIR Law Review*, Vol. 01, No. 02, (Oktober, 2017), hal. 153

¹⁴ Carefast, dalam <https://www.carefast.co.id/index.html>, diunduh Kamis, 16 September 2021 pukul 12.30 WIB

Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu/ PKWT Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi PKWT Di PT. Carefastindo)”

B. Rumusan Masalah

Atas penjelasan latar belakang yang telah diuraikan, dapat dibentuk pokok permasalahan yakni yang disusun yakni:

1. Bagaimana bentuk dan isi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Carefastindo?
2. Bagaimana perlindungan hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) perspektif UU Ketenagakerjaan di PT. Carefastindo?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, tujuan yang dapat dibentuk dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bentuk dan isi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Carefastindo.
2. Untuk mengetahui perlindungan hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) perspektif UU Ketenagakerjaan di PT. Carefastindo.

D. Manfaat Penelitian

Kemudian manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini yakni:

1. Manfaat Teoritis

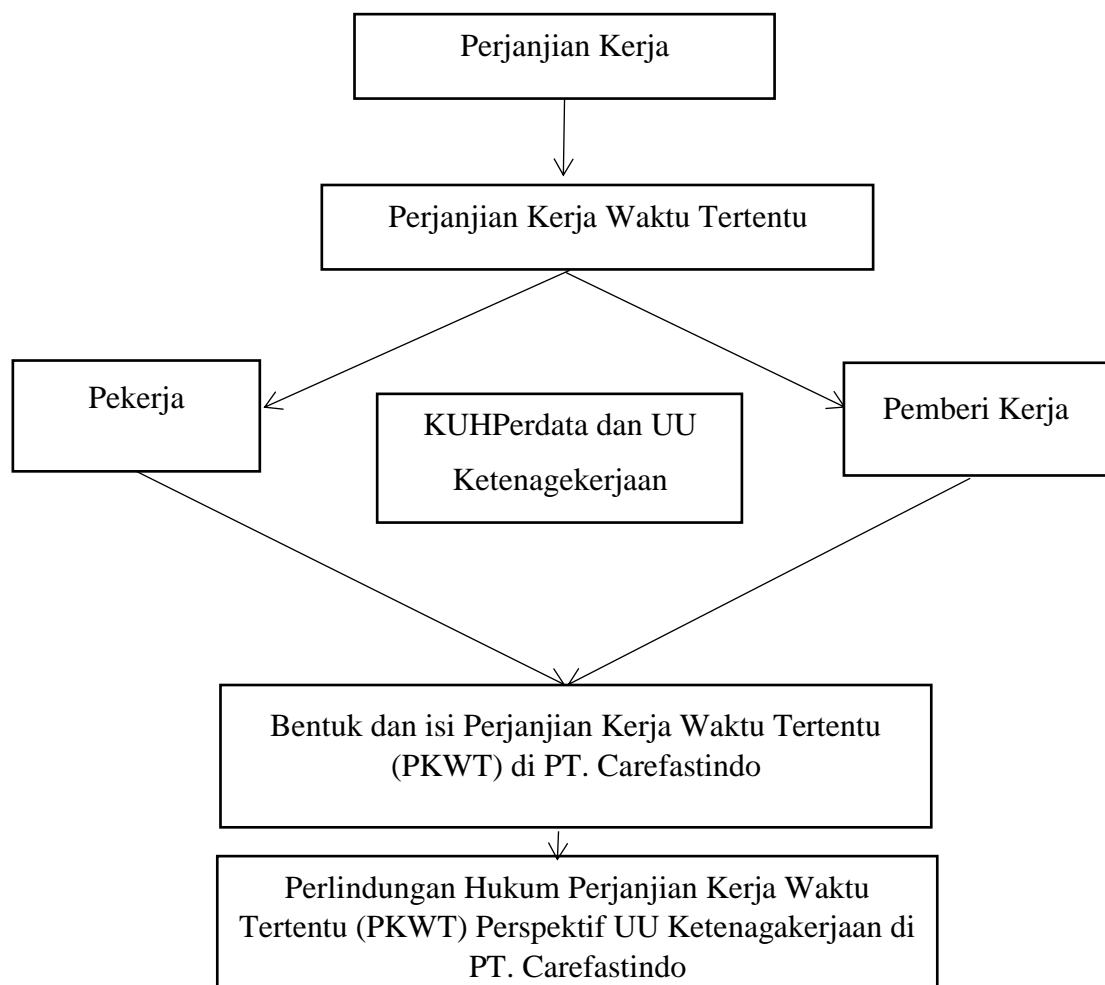
Memberikan kontribusi terhadap ilmu pengetahuan yaitu ilmu hukum secara garis besarnya, dan menambah referensi ilmu pengetahuan pada bidang hukum ketenagakerjaan terutama yang mempunyai kaitan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. (PKWT).

2. Manfaat Praktis

Memberikan saran mengenai problematika yang hadir terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. (PKWT) dan diharapkan penelitian ini bisa menambah pengetahuan bagi masyarakat secara luas.

E. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran berisikan uraian tentang konsep alur berpikir yang menjadi panduan Penulis untuk menguraikan permasalahan, sehingga dapat dibentuk seperti bagan di bawah ini,



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Dalam Bahasa Belanda, istilah lain mengenai perjanjian kerja yakni, “*Arbeidsoverenkoms*” yang kemudian diatur yang berdasarkan Pasal 1601a KUHPerdata dimana menjelaskan yakni definisi mengenai perjanjian kerja yaitu sebuah persetujuan yakni pihak-pihaknya adalah buruh dengan pihak lain yaitu majikan dan bersepakatan dalam mengikatkan diri dengan adanya unsur upah serta pada jangka waktu yang tertentu.¹⁵

Mengenai perjanjian kerja lebih lanjut dijelaskan di Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang definisinya diatur di Pasal 1 angka (14) yang mengandung definisi yakni suatu perjanjian dimana pihak-pihak yaitu pekerja/buruh dengan pengusaha dimana dalam perjanjian itu terdapat muatan mengenai persyaratan kerja serta pihak-pihak tersebut mempunyai hak dan kewajiban.¹⁶ Sedangkan menurut Wiwoho Soedjono menyatakan suatu perjanjian kerja merupakan perjanjian yang dilakukan oleh orang perorang dimana terdapat salah satu pihak dengan pihak lain tersebut adalah pengusaha dengan tujuan melakukan sesuatu pekerjaan dengan adanya upah.¹⁷

Kemudian perjanjian kerja diklasifikasikan menjadi dua macam yang dijelaskan pada Pasal 56 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yakni perjanjian kerja dapat dilaksanakan untuk waktu tertentu yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan untuk waktu tidak tertentu, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Dalam Pasal 56 ayat (2) UU Ketenagakerjaan menjelaskan

¹⁵ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

¹⁶ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹⁷ Wiwoho Soedjono, 2003, Hukum Perjanjian Kerja, Jakarta: Bina Aksara, hal. 9

yaitu perjanjian kerja tersebut berdasarkan pada rentang waktu atau berakhirnya sebuah pekerjaan yang tertentu.

Pengertian PKWT secara lebih lanjut diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 (Kepmen 100/2004). Dalam Pasal 1 angka (1) mendefinisikan bahwa perjanjian kerja diadakan untuk sebuah hubungan kerja yang pihak-pihaknya yakni pengusaha dan pada hubungan kerja itu dilaksanakan berdasarkan atas waktu tertentu dan dengan pekerjaan tertentu yang sifatnya adalah sementara.¹⁸

Kemudian pekerja dalam Pasal 1 angka (3) UU Ketenagakerjaan, mendefinisikan pekerja yaitu tiap-tiap orang dimana melaksanakan pekerjaan dimana berhak atas penerimaan upah ataupun imbalan dalam bentuk lain. Kemudian didasarkan pada ketentuan Pasal 1 angka (4) UU Ketenagakerjaan, juga memberi definisi tentang pemberi kerja yakni merupakan badan hukum, pengusaha, orang perseorangan, dan badan-badan lain yang di dalamnya adanya tenaga kerja dengan pekerjaan yang dilakukan dengan adanya upah ataupun imbalan dalam bentuk yang lainnya. Berdasarkan hal tersebut, maka PT. Carefastindo bertindak sebagai pemberi kerja.

Peraturan tentang PKWT diatur dalam Pasal 56, 57, 58, 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan adanya aturan pelaksanaanya kemudian dikeluarkan Peraturan Menteri KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Pelaksana Perjanjian Kerja Waktu Tertentu/

¹⁸ Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 (Kepmen 100/2004)

PKWT, dikarenakan adanya legalitas itu dikatakan yakni dalam menciptakan suatu hubungan kerja dengan sistem PKWT, dengan pihak-pihaknya sebagai pelaku dari suatu hubungan kerja tersebut yaitu pemberi kerja dan pekerja. Kemudian suatu hubungan kerja dengan sistem PKWT tersebut, pemberi kerja maupun pekerja terdapat sebuah ikatan dari pihak-pihaknya di suatu hubungan kerja dimana diadakan berdasarkan dengan waktu tertentu serta untuk sesuatu pekerjaan tertentu. Kemudian pihak pekerja tersebut akan bersepakat untuk melakukan penyelenggaraan atas suatu perintah dari pemberi kerja atas pekerjaan tersebut. Sehingga bisa dikatakan, pemberi kerja berkewajiban atas kehidupan pekerja, yang berdasarkan atas kemampuan dan atas apa yang telah diperjanjikan oleh masing-masing.¹⁹

Perlindungan hukum dalam lingkup bidang ketenagakerjaan pada dasarnya merupakan salah satu kewajiban dari pemerintah sebagai pengendali kekuasaan, dimana perlindungan hukum dalam lingkup ketenagakerjaan dikategorikan menjadi tiga macam, yakni:

1. Perlindungan Teknis, dimana perlindungan ini terdapat kaitan dengan penjagaan atas pekerjaan apabila terjadinya kecelakaan dimana kecelakaan tersebut timbul karena alat kerja ataupun bahan dalam proses pengolahan yang berada di perusahaan tersebut, istilah lain perlindungan ini dikenal dengan Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3).

¹⁹ Dedy Haryadi, 2019, *Perlindungan Hukum Pekerja Berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Kabupaten Pekalongan*, Skripsi, Semarang: Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Negeri Walisongo Semarang, hal. 31

2. Perlindungan Sosial, dimana perlindungan ini terdapat kaitannya dengan bidang masyarakat sebagai upaya pekerja untuk mengembangkan kehidupannya sebagai anggota masyarakat, sebagai manusia pada umumnya, serta sebagai kesehatan kerja.
3. Perlindungan Ekonomis, dimana perlindungan ini ada kaitannya dengan upaya dalam pemberian sebuah penghasilan kepada pekerja dengan cukup yang bertujuan agar terpenuhinya kehidupan dalam keseharian bagi keluarga dan pekerja tersebut, termasuk ketika dalam posisi pekerja tersebut tidak mempunyai kemampuan untuk melakukan pekerjaan diluar atas kehendaknya.

Macam-macam perlindungan tersebut dikenal dengan istilah yakni jaminan sosial tenaga kerja atau jamsostek.²⁰ Kemudian pada umumnya pengaturan mengenai perlindungan yang ditujukan untuk pekerja Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tetapi dipraktiknya sering muncul kecemasan mengenai sistem perkerjaan yang dilakukan dengan kontrak karena terdapat perbedaan kesejahteraan antara pekerja dengan sistem kontrak dan pekerja tetap. Berdasarkan UU Ketenagakerjaan yang mana telah menjelaskan yakni suatu sistem kerja dengan kontrak dapat dilaksanakan pada pekerjaan sifatnya sementara serta bukan untuk pekerjaan yang dilakukan terhadap suatu pekerjaan yang sifatnya tetap. Di samping itu bisa dikatakan yakni sistem PKWT adalah pekerja ditempatkan sebagai pekerja tidak tetap, dimana hal ini terdapat kaitannya dengan hubungan antara pekerja ketika dalam

²⁰ Zaeni Asyhadie, 2008, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, hal.

melakukan pekerjaan tersebut dilakukan atas pekerjaan yang sifatnya adalah sementara.

Di samping atas perlindungan terhadap waktu kerja, upah, dan kesejahteraan hal ini telah dijelaskan dalam ketentuan berdasarkan yang terdapat di Pasal 86 UU Ketenagakerjaan yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja serta dalam ketentuan Pasal 88 UU Ketenagakerjaan yang berkaitan dengan upah. Selanjutnya mengenai jangka waktu tertentu untuk PKWT dijelaskan pada ketentuan yakni Pasal 59 ayat 4 UU Ketenagakerjaan yakni ditentukan maksimal dua tahun dan boleh dilakukan perpanjangan satu kali dengan maksimal satu tahun. Selanjutnya dalam hal pekerjaan tertentu dapat dikatakan yakni pengusaha hanya dapat memberikan pekerjaan dengan sistem karyawan kontrak yang didasarkan hanya pada empat jenis dan sifatnya yakni sebagai berikut, yaitu untuk pekerjaan yang satu kali selesai ataupun yang sifatnya sementara, untuk pekerjaan yang waktu perkiraan selesainya pekerjaan tersebut adalah maksimal tiga tahun, untuk pekerjaan dimana yang sifatnya adalah musiman, dan untuk pekerjaan dimana berkaitan dengan sebuah produk dan kegiatan baru, ataupun produk tambahan yang berada dalam fase percobaan atau sedang membuat suatu hubungan kerja berakhir dikarenakan adanya suatu fase menjajaki.

Dalam Pasal 1 angka (25) UU Ketenagakerjaan juga menjelaskan yaitu dalam pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan hal yang hal tertentu serta hal tersebut menyebabkan telah selesainya hak dan kewajiban yang melekat pada pekerja/buruh dengan pengusaha. PHK mempunyai kaitan dengan hak-hak ekonomi yang melekat pada pekerja yang harusnya terpenuhi serta

berkaitan dengan kondisi keuangan yang terdapat di perusahaan atas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja tersebut. Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan terhadap pekerja dimana dilaksanakan dengan sistem perorangan atas sebab-sebab tertentu, berdasarkan ketentuan dalam sebuah pemberhentian hubungan kerja mengalami perkembangan dikarenakan Batasan atas pemberhentian yang dilakukan dimana berakibat pada sebuah derita yang dialami pekerja dengan pekerjaan yang telah dihentikan, namun juga adanya Batasan atau penyerangan atas rasa bebas yang dialami pengusaha dalam melaksanakan sebuah hubungan kerja dimana penetapan mengenai asas yang secara garis besar bahwa suatu penghentian atas pekerjaan yang dilakukan harus didasarkan harus adanya sebab inti yang menjadi benar atas berhentinya pekerjaan tersebut.²¹

F. Metode Penelitian

Definisi dari metode penelitian yakni sesuatu kegiatan dengan sifat ilmiah dimana berdasarkan pada sistematika, metode serta sesuatu pemikiran yang tertentu yang mempunyai tujuan untuk memelajari satu ataupun lebih dari suatu gejala hukum tertentu dengan cara menganalisisnya.²² Metode penelitian yang Penulis gunakan di penelitian ini yakni:

1. Metode Pendekatan

Dalam penelitian ini, metode pendekatan yang Penulis gunakan yakni dengan metode yuridis normatif yaitu dengan pendekatan dengan

²¹ Rizqa Maulida, Dahlan, dan M. Nur Rasyid, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu Dalam Perjanjian Kerja Pada PT. Indotruck Utama", *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 18 No. 3., (Desember, 2016), hal. 337-351

²² Kelik Wardiono, 2005, *Metodologi Penelitian Hukum*, Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, hal. 6

cara yang didasarkan atas bahan hukum utama dengan cara melakukan telaah asas-asas, teori-teori, konsep, serta peraturan perundang-undangan yang mempunyai keterkaitan dengan penelitian ini. Penelitian hukum normatif atau doktrinal meliputi penelitian mengenai perbandingan, sistematika, taraf sinkronasi, sejarah dan asas-asas hukum.²³

Dimana mempunyai tujuan utama untuk melakukan identifikasi dasar yang dilakukan dari sisi etimologi ataupun epistemologi, dimana yang mempunyai kaitan dengan subyek serta obyek dari hak dan kewajiban dan peristiwa hukum.²⁴ Alasan Penulis menggunakan metode ini adalah sebagai jalan untuk mengetahui atas hukum positif dari suatu problematika tertentu dengan rujukan yang digunakan berwujud sumber hukum yang telah terjamin keabsahannya.²⁵

2. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang Penulis gunakan yaitu penelitian deskriptif yakni metode penelitian yang berusaha untuk melakukan penggambaran mengenai objek atau subjek dalam penelitian ini sesuai dengan apa adanya. yaitu penelitian dengan metode untuk menggambarkan suatu hasil penelitian. Dimana penelitian ini akan menjelaskan data sedetail mungkin dari suatu keadaan.²⁶ Penulis menghasilkan data deskriptif berupa analisis dan narasi dari bentuk dan isi

²³ Soerjono Soekanto, 2005, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI-Press, hal. 52

²⁴ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, 2007, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hal. 15

²⁵ Jonaedi Efendi dan Johnny Ibrahim, 2015, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Depok: Kencana, hal. 15

²⁶ Amirudin dan Zainal Asikin, 2008, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, hal. 52

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) perlindungan hukum dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu perspektif UU Ketenagakerjaan di PT. Carefastindo.

Alasan Penulis, menggunakan jenis penelitian ini dikarenakan secara garis besar, penelitian yang dilakukan dengan adanya penggambaran sesuai dengan fakta atau nyata, serta disebabkan juga jenis penelitian ini mempunyai tujuan memberi gambaran mengenai obyek penelitian secara detail dan rinci, yaitu mengenai perlindungan hukum di sebuah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

3. Bentuk dan Jenis Data

a. Sumber data primer

Sumber data primer dalam penelitian ini terdiri dari Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Kepmenakertrans 100/2004), Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Kemudian dokumen-dokumen resmi, jurnal hukum, buku-buku hukum, penelitian yang wujudnya berupa laporan, karya ilmiah lainnya yang mempunyai hubungan dengan topik penelitian tersebut, serta opini atau berita media pers yang berhubungan dengan penelitian ini.

b. Sumber data sekunder

Sumber data sekunder di penelitian ini yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang ditandatangani oleh kedua belah pihak, yaitu pekerja dan PT. Carefastindo.

4. Metode Pengumpulan Data

Data yang dibutuhkan untuk melaksanakan penelitian ini akan dikumpulkan melalui studi kepustakaan yakni teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pencarian mengenai konsepsi-konsepsi, teori-teori, pendapat, ataupun penemuan dimana mempunyai hubungan erat atas pokok permasalahan²⁷ yakni dengan mengumpulkan data-data dari buku literatur dan peraturan-peraturan yang menjelaskan tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

5. Metode Analisis Data

Data yang telah terkumpul dan telah diolah akan dilakukan pembahasan melalui penggunaan metode normatif kualitatif, data yang diperoleh dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu oleh pekerja dan PT.Carefastindo, kemudian akan integrasikan dalam peraturan perundang-undangan, bahan-bahan pustaka dimana mempunyai hubungan dengan fokus permasalahan. Metode ini bertujuan untuk memberi gambaran keadaan yang sesuai fakta dengan objek yang dikaji. Data kualitatif tersebut dianalisis dengan metode berfikir deduktif, yaitu melakukan

²⁷ Khudzaifah Dimiyati, 2012, *Buku Penanganan Kuliah Metodologi Penelitian Hukum*, Surakarta: Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta, hal. 3

penarikan kesimpulan atas sesuatu masalah yang sifatnya umum atas masalah konkret yang dihadapi.²⁸

G. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi berjudul “Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu/ PKWT Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi PKWT Di PT. Carefastindo)”, maka Penulis menyusun sistematika dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN, yang terdiri dari Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Kerangka Pemikiran, Metode Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA yang terdapat dalam bab ini Penulis memberikan uraian mengenai, A) Tinjauan Umum Perjanjian yang memuat mengenai 1) Pengertian Perjanjian, 2) Unsur-Unsur Perjanjian, 3) Syarat Sahnya Perjanjian, 4) Asas-Asas Dalam Perjanjian, 5) Prestasi, Wanprestasi, *Overmacht*, dan Perbuatan Melawan Hukum (PMH), 6) Akibat Perjanjian. Kemudian tentang B) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan UU Ketenagakerjaan, 1) Pengertian dan Macam Perjanjian Kerja, 2) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), 3) Syarat dan Ketentuan Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), 4) Subyek dan Obyek Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), 5) Hak dan Kewajiban Pekerja dan Pemberi Kerja, 6) Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

²⁸ Jhonny Ibrahim, 2006, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Malang: Banyumedia Publishing, hal. 393

BAB III PEMBAHASAN, yang menguraikan tentang bentuk dan isi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Carefastindo, dan perlindungan hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) perspektif UU Ketenagakerjaan di PT. Carefastindo

BAB IV PENUTUP, dalam bab ini Penulis akan memberikan uraian mengenai kesimpulan dan saran dari penelitian.

DAFTAR PUSTAKA, yang memuat mengenai sumber kepustakaan yang telah digunakan oleh Penulis sebagai sumber rujukan dalam menulis skripsi.