

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebagaimana pekerja merupakan pihak yang lebih lemah dibanding pihak pengusaha yakni orang yang tidak bebas dalam menentukan kehendaknya terhadap pengusaha, karena dalam suatu hubungan kerja pengusaha telah memberikan batasan-batasan yang harus diikuti oleh pihak pekerja. Sangat sulit bagi pihak pekerja untuk menentang, dan bila mereka berkeras untuk menentang maka mereka akan kehilangan mata pencaharian. Bagi pengusaha, kehilangan seorang pekerja bukan persoalan karena masih ada ribuan pekerja yang mencari pekerjaan.¹

Adapun masalah ketenagakerjaan memang masalah yang sangat rawan terjadi gesekan antara para pihak yaitu pengusaha dan pekerja karena disini hubungan para pihak bersifat *sub-ordinatif*. Hubungan yang bersifat *sub-ordinatif* akan menimbulkan batasan dalam pelaksanaan perjanjian karena para pihak selalu sebagai atasan dan bawahan. Kedudukan ini yang memojokkan pekerja sebagai pihak yang tergantung pada perusahaan selalu menjadi pihak yang kalah. Pengusaha sebagai pihak yang lebih tinggi secara sosial-ekonomi memberikan perintah kepada pekerja atau buruh yang secara sosial-ekonomi mempunyai kedudukan yang lebih rendah untuk melakukan pekerjaan tertentu.²

Lebih lanjut, mengenai kedudukan antara pihak Pengusaha dan Buruh berdasarkan Hubungan Kerja tersebut diatas, pada saat ini dialami oleh adanya Tenaga Kerja Harian Lepas atau di dalam masyarakat biasa disebut dengan Pekerja *Freelance*. dalam hal ini, istilah *Freelance* berasal dari bahasa Inggris yang pertama kali

¹ Sehat Damanik. *Hukum Acara Perburuhan*. Jakarta: Dss Publishing. Hal. 2

² Lalu Husni. 2000. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Penerbit PT Raja Grafindo Persada. Hal. 55

diperkenalkan oleh Sir Walter Scott (1771-1832) dari Britania Raya. *Freelance* terdiri dari kata *Free* (*bebas*) dan *Lance* (*tombak*) yang artinya tombak yang bebas. Pengertian lain dari *Freelance* adalah seseorang yang bekerja sendiri dan tidak berkomitmen kepada majikan jangka panjang tertentu.³

Kemudian, berdasarkan Pasal 1 angka 2 **Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep.150/Men/1999 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu** disebutkan bahwa; “Tenaga kerja harian lepas adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam waktu maupun kontinuitas pekerjaan dengan menerima upah yang didasarkan atas kehadirannya secara harian”.

Adapun di dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003, *Freelance* atau Pekerja Harian Lepas dikategorikan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan dibuat suatu perjanjian tertulis (kontrak kerja) yakni terdapat dalam Pasal 57 ayat (1). Namun, pengaturan mengenai Pekerja *Freelance* atau Pekerja Harian Lepas dalam Undang-undang ini belum diatur secara spesifik. Melainkan pengaturan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu terhadap Pekerja *Freelance* diatur lebih lanjut dalam Kepmenakertrans No.100 Tahun 2004. Sebagaimana pada pasal 10 ayat (2) menegaskan; “untuk masa kerja dari pekerja lepas adalah kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan”.

Selanjutnya, kehadiran Pekerja Harian Lepas yang bekerja di Indonesia saat ini menjadi problematis, khususnya kondisi Pekerja Harian Lepas yang bekerja di perusahaan sekarang ini mengalami situasi yang amat dramatis sekaligus miris. Hal ini dikarenakan salah satunya yakni tidak adanya kontrak dan/atau Perjanjian Kerja yang

³ https://id.wikipedia.org/wiki/Tenaga_lepas. diakses pada tanggal 10 November 2022

dibuat secara tertulis, yang dimana Pengusaha kecendrungan hanya sebatas membuat Perjanjian Kerja secara Lisan. Khususnya terhadap PKWT, hal menjadi penting dikarenakan pasal 57 ayat (2) menyatakan bahwa; “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagai mana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu”.

Lebih lanjut, bahwa Perjanjian kerja secara lisan (tidak tertulis) memang diakui eksistensinya, namun untuk kepentingan litigasinya memiliki kelemahan dalam hal pembuktian jika timbul perselisihan dikemudian hari. Sebab disisi lainnya, substansi di dalam Perjanjian Kerja akan menentukan jangka waktu pekerjaan yang dimana itu merupakan unsur penting dalam konteks Pekerja *Freelance* sekaligus yang membedakannya dengan pekerja kontrak lainnya berdasarkan PKWT.

Sebagaimana Pasal 10 ayat (3) menyatakan bahwa; “Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT”. Oleh karena itu, Perjanjian Lisan sangat bergantung pada kejujuran para pihak yang semula saling percaya untuk mengikatkan diri dalam melaksanakan pekerjaan untuk menentukan jangka waktu tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, bahwa terdapat kasus kongkret yang hendak diteliti penulis yakni pada Putusan Pengadilan Negeri Pontianak **Nomor 8/Pdt.Sus/2020/PN.Ptk.** Sebagaimana secara singkat kasus posisi pada putusan tersebut yakni PARA PENGGUGAT bekerja pada PT. SINTANG RAYA dengan jabatan sebagai Pemeliharaan dan atau Perawatan Tanaman meliputi pemotongan pelepah masak, pembersihan kebun, pemupukan, penyemprotan racun rumput secara terus menerus yang masing-masing penggugat bekerja telah lebih dari 2 Tahun keatas

dan masing-masing penggugat mulai bekerja berbeda-beda dari 2011 hingga 2018 dan 2015 hingga 2018. Kemudian, sejak awal bekerja tidak ada perjanjian kerja secara tertulis antara Para Penggugat dengan Tergugat, melainkan hanya pemberitahuan lisan.

Kemudian pada tahun 2018, Para Penggugat dipanggil oleh TERGUGAT ketika pada jam istirahat kerja dan Tergugat menjelaskan bahwasanya Para Penggugat telah memasuki usia lanjut sehingga kurang produktif untuk melanjutkan pekerjaan dan akan diberhentikan secara dipensiunkan dengan tawaran Uang Tali Asih sebesar Rp.1.500.000,- (satu juta lima ratus ribu rupiah). Bahwa terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan usia lanjut atau dipensiunkan, namun Para Penggugat menolak tawaran tersebut.

Adapun Pertimbangan Hukumnya terkait beberapa Pokok Perkara yakni bahwa terlebih dahulu di cermati akar permasalahan timbulnya perkara *aquo* adalah adanya perbedaan pendapat tentang status para Penggugat apakah para Penggugat sebagai karyawan harian lepas atau karyawan tetap, oleh karenanya Majelis Hakim perlu merunut dasar hukum regulasi yang mengatur Karyawan Harian Lepas dan melihat bukti-bukti dari kedua belah pihak.

Bahwa Ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dapat diartikan terbagi 2 yaitu PKWT dengan sistem kontrak umumnya dan PKWT untuk pekerja harian lepas yang mana kedua PKWT tersebut terletak perbedaannya adalah jangka waktu yaitu PKWT kontrak umumnya berlaku selama 2 tahun dan dapat diperpanjang selama 1 tahun (pasal 59 ayat 4 UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) serta dapat diperbaharui selama 2 tahun dengan jeda 30 hari setelah perpanjangan (pasal 59 ayat 6 UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Sedangkan untuk PKWT Harian Lepas jangka waktunya tidak melebihi 21 hari kerja setiap bulannya selama 3 bulan berturut-turut (Kepmenakertrans Nomor 100/Men/VI/2004 tentang ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu tertentu pasal 10 ayat 3) jika perusahaan melanggar ketentuan tersebut maka secara hukum kedua jenis PKWT tersebut berubah menjadi PKWTT.

Lebih lanjut, sesuai dengan bukti print out absensi berdasarkan Finger Print para Penggugat yang bersesuaian dengan keterangan saksi baik dari para Penggugat maupun saksi Tergugat, absensi menggunakan alat Finger Print yang dapat diartikan absensi tidak dapat digantikan oleh orang lain dan tidak dapat dimanipulasi ditemukan sebagai fakta persidangan bahwa para Penggugat bekerja rata-rata dibawah 21 hari kerja setiap bulannya atau dapat dikatakan tidak ada absensi para Penggugat selama 3 bulan berturut-turut lebih dari 21 hari kerja sehingga Majelis hakim berpendapat bahwa Status Hubungan Kerja yang dijalankan oleh Pengusaha telah sesuai berdasarkan Kepmenakertrans Nomor 100/Men/VI/2004.

Sebagaimana kasus diatas terkait dengan pertimbangan hukum hakim, terdapat adanya perbedaan pendapat oleh salah satu Majelis Hakim yang tertuang dalam Putusan *a quo*. Sebagaimana salah satu Majelis Hakim tersebut berpendapat bahwa dengan mencermati kondisi di lapangan, luas lahan perkebunan kelapa sawit Tergugat luasnya lebih dari 10.000,- Ha (sepuluh ribu hektar) tersebut dapat dipastikan pekerjaan yang dilakukan oleh para Penggugat telah melebihi waktu 3 (tiga) bulan bahkan telah berlangsung selama 5 (lima) tahun 3 (tiga) bulan.

Dengan demikian, Tergugat telah melanggar ketentuan pasal 10 ayat (3) Kepmenakertrans RI Nomor:Kep.100/Men/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang mengatur bahwa: (3) *Dalam hal pekerja/buruh*

bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT.

Secara sederhana, bahwa terdapat perbedaan pandangan oleh Majelis Hakim terkait kriteria penetapan status pekerja harian lepas yang dilihat berdasarkan jangka waktu sebagaimana frasa Pasal 10 ayat (3) Kepmenakertrans RI Nomor:Kep.100/Men/2004 yakni; *“Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT”.*

Oleh karena itu, terdapat hakim pertama yang berpandangan bahwa hanya melihat unsur 21 hari saja yang menjadi kriteria sedangkan hakim lainnya berpandangan bahwa unsur 3 bulan juga harus dapat dibuktikan sehingga menjadi kriteria sehingga status hubungan kerja tersebut dapat berubah menjadi PKWTT. Hal yang menjadi problematis adalah perbedaan pandangan hakim dalam menentukan unsur jangka waktu sehingga status yang awalnya pekerja harian lepas tersebut dapat berubah menjadi PKWTT.

Berdasarkan keseluruhan uraian diatas, sehingga peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam dan objektif di penelitian tugas akhir ini dengan judul “Hubungan Kerja antara Pengusaha dan Pekerja Harian Lepas terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Jangka Waktu (Studi Putusan Nomor 8/Pdt.Sus./2020/PN.Ptk)”.

B. Rumusan Masalah

Mengingat sangat luasnya pembahasan, maka penulis membatasi diri untuk membahas Permasalahan yang menyangkut hal-hal sebagai berikut:

1. Bagaimana Pertimbangan Hakim terkait Kualifikasi Sebagai Pekerja Harian Lepas pada Putusan No. 8/Pdt.Sus/2020/PN.Ptk dalam menentukan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan Jangka Waktu?
2. Apa Implikasi Hukum bagi Para Penggugat dengan adanya Putusan No. 8/Pdt.Sus/2020/PN.Ptk terhadap Status Hubungan Kerja Sebagai Pekerja Harian Lepas?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari sebuah penelitian ialah mengungkapkan secara jelas sesuatu yang hendak dicapai pada penelitian yang akan dilakukan. Dari pemahaman tersebut, maka tujuan dari diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Pertimbangan Hakim terkait Kualifikasi Sebagai Pekerja Harian Lepas pada Putusan No. 8/Pdt.Sus/2020/PN.Ptk dalam menentukan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan Jangka Waktu.
2. Untuk mengetahui Implikasi Hukum bagi Para Penggugat dengan adanya Putusan No. 8/Pdt.Sus/2020/PN.Ptk terhadap Status Hubungan Kerja Sebagai Pekerja Harian Lepas.

D. Manfaat Penelitian

Dalam hal ini penulis mengemukakan beberapa manfaat yaitu secara teoritis dan praktis dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman terkait dengan Pertimbangan Hakim terkait Kualifikasi Sebagai Pekerja Harian Lepas pada Putusan No. 8/Pdt.Sus/2020/PN.Ptk dalam menentukan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan Jangka Waktu, khususnya yang mempelajari tentang

dasar Pertimbangan Hakim dalam proses penerapan Hukum terhadap sengketa Perjanjian Kerja Pekerja Harian Lepas.

2. Secara Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pijakan baru di bidang ilmu hukum khususnya bidang Hukum Perdata dan/atau Hukum Acara Perdata dalam rangka menambah pengetahuan ataupun wawasan serta pengalaman bagi penulis dalam mengembangkan teori-teori ilmu hukum khususnya tentang permasalahan yang diteliti oleh Penulis.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi bagi Akademisi maupun sebagai pertimbangan bagi penelitian lanjutan yang berkenaan dengan penelitian Penulis.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat sebagai bahan rujukan tambahan bagi Lembaga dan/atau Instansi yang berkaitan dengan penelitian ini, yaitu Pengadilan Negeri Pontianak dan Penelitian ini pula diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi aparat penegak hukum khususnya Lembaga Pengadilan Negeri Pontianak agar lebih meningkatkan kinerjanya dalam menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab.

E. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan pada point ini, adapun beberapa Kegunaan yang diharapkan oleh penulis terhadap penelitian ini yakni sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Pada dasarnya penelitian hukum ini dilakukan guna memenuhi kewajiban penulis sebagai syarat untuk menyelesaikan Pendidikan Strata 1 (S1) di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Malang dengan gelar Sarjana Hukum. Selain itu, penulis memang memiliki minat terhadap praktisi perdata. Dengan adanya

penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, pemahaman dan kemampuan mendalam bagi penulis khususnya terkait praktisi di bidang hukum perdata.

2. Bagi Akademisi Hukum

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan sumbangsih pemikiran terhadap khazanah ilmu hukum dalam bidang praktisi perdata. diharapkan penelitian ini bisa dijadikan bahan rujukan bagi penelitian-penelitian tentang analisis putusan hakim mengenai dasar-dasar pertimbangan atas hukum yang hendak diterapkan khususnya yang berkaitan dengan Pertimbangan Hakim terkait Kualifikasi Sebagai Pekerja Harian Lepas pada Putusan No. 8/Pdt.Sus/2020/PN.Ptk dalam menentukan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan Jangka Waktu.

3. Bagi Masyarakat

Bagi masyarakat umum, penelitian ini diharapkan mampu memberikan suatu gambaran yang konkrit dan pengetahuan ilmiah mengenai pentingnya suatu dasar pertimbangan dari hakim atas hukum yang hendak diterapkan. Khususnya, masyarakat dapat mengetahui dan memahami mengenai Pertimbangan Hakim terkait Kualifikasi Sebagai Pekerja Harian Lepas pada Putusan No. 8/Pdt.Sus/2020/PN.Ptk dalam menentukan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan Jangka Waktu.

4. Bagi Pemerintah

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi Pemerintah Yudikatif atau para penegak hukum untuk lebih cermat menegakkan Hukum Materiil, yang artinya cermat dalam memberikan hukuman dan pasal yang sesuai dengan unsur-unsur khususnya dalam kasus mengenai Pertimbangan Hakim

terkait Kualifikasi Sebagai Pekerja Harian Lepas pada Putusan No. 8/Pdt.Sus/2020/PN.Ptk dalam menentukan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan Jangka Waktu.

F. Metode Penelitian

“Penelitian bertujuan untuk mengungkapkan kebenaran secara sistematis, metodologis dan konsisten”.⁴ Sedangkan metode penelitian hukum adalah sebagai cara kerja ilmuan yang salah satunya ditandai dengan penggunaan metode. Metode adalah cara yang telah dipikir baik-baik dan teratur untuk mencapai suatu maksud (dalam ilmu pengetahuan).⁵ Maka, Penulis menggunakan Metode Penelitian sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan dalam memecahkan dan/atau menjawab terkait rumusan masalah penulis adalah Jenis Penelitian Yuridis Normatif (*Normative Legal Research*), yaitu Penelitian Hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan Pustaka atau data sekunder sebagai bahan dasar untuk diteliti dengan cara mengadakan penelusuran terhadap Peraturan Perundang-undangan dan Literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.⁶

Adapun yang dimaksud Jenis Penelitian Yuridis Normatif yaitu penelitian hukum yang meletakkan hukum sebagai sistem norma. Sistem norma yang dimaksud adalah mengenai asas-asas, norma, kaidah dari peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, serta doktrin (ajaran).⁷ Sebagaimana dalam hal ini, Peneliti mengkaji Putusan Pengadilan Negeri Pontianak No. 8/Pdt.Sus/2020/PN.Ptk.

⁴ Zainuddin Ali. 2016. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta. Sinar grafika. Hal. 17

⁵ Jhon Surjadi Hartanto. 1998. *Kamus Bahasa Indonesia*. Surabaya. Indah Surabaya. Hal. 221

⁶ Soerjono Soekanto & Sri Mamudji. 2001. *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*. Jakarta. Rajawali Press. Hal. 13-14

⁷ Mukti Fajar dan Yulianto ahmad. 2010. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif Dan Hukum empiris*. Yogyakarta. Pusaka Pelajar. Hal. 34

2. Metode Pendekatan

Pendekatan yang digunakan oleh Peneliti dalam Penelitian ini yakni sebagai berikut:

a. Pendekatan Kasus (*Case Approach*)

“Pendekatan Kasus (*Case Approach*) yaitu pendekatan dengan cara melakukan telaah terhadap kasus-kasus yang berkaitan dengan isu yang dihadapi yang telah menjadi putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan yang tetap”.⁸ “Pendekatan kasus dalam penelitian hukum normatif bertujuan untuk mempelajari norma-norma atau kaidah hukum yang dilakukan dalam praktek hukum”.⁹

b. Pendekatan Perundang-undangan (*Statute Approach*)

“Pendekatan perundang-undangan (*Statute Approach*) dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkut paut dengan isu hukum yang sedang ditangani”.¹⁰ Suatu penelitian normatif harus menggunakan pendekatan perundang-undangan, karena yang diteliti adalah berbagai aturan hukum yang menjadi fokus sekaligus tema sentral penelitian.¹¹

c. Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*)

Sebagaimana menurut Peter Mahmud Marzuki yang menyatakan bahwa; “Pendekatan konseptual (*conceptual approach*) merupakan pendekatan yang beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum, guna menemukan ide-ide yang melahirkan pengertian, konsep, dan asas hukum yang relevan, sebagai sandaran dalam

⁸ Peter Mahmud Marzuki. 2013. *Penelitian Hukum Edisi Revisi*. Jakarta. Kencana Prenada Media Group. Hal. 134

⁹ Johnny Ibrahim. 2006. *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*. Malang. Bayu Publishing. Hal. 321

¹⁰ *Ibid.* Hal. 133

¹¹ Johnny Ibrahim. *Op.Cit.* Hal. 302

membangun suatu argumentasi hukum dalam memecahkan isu hukum yang dihadapi”.¹²

3. Bahan Hukum

Terkait dengan Bahan Hukum, terdapat tiga macam jenis bahan hukum yang digunakan dalam penelitian yang meliputi:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan Hukum Primer adalah bahan hukum yang bersifat otoritas. Sebagaimana dalam hal ini bahan Hukum Primer terdiri dari Peraturan Perundang-undangan, Catatan-catatan Resmi dan/atau Risalah dalam pembuatan Peraturan Perundang-undangan. Adapun di dalam Penelitian ini, Penulis menggunakan Bahan Hukum Primer berupa:

- 1) Undang-Undang Dasar 1945;
- 2) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;
- 3) Kitab Undang-Undang Hukum Acara Perdata;
- 4) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 5 Tahun 1985 Tentang Perlindungan Pekerja Harian Lepas;
- 5) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
- 6) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Kerja Waktu Tertentu;
- 7) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150 Tahun 1999 Tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

¹² Peter Mahmud Marzuki. *Op.Cit.* Hal. 135-136

- 8) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja;
- 9) Putusan No. 08/Pdt.Sus/2020/PN.Ptk
- 10) Putusan No. 303/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Mdn

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan Hukum Sekunder, yaitu bahan hukum yang mendukung dan memperkuat bahan hukum primer dalam hal memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer yang ada sehingga dapat di lakukan analisa dan/atau memberikan pemahaman yang lebih mendalam. Maka dari itu, di dalam Penelitian ini yang menjadi bahan Hukum Sekunder terdiri atas Penjelasan dari Peraturan Perundang-undangan yang di gunakan sebagai Bahan Hukum Primer, Buku-buku, Jurnal dan Artikel.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan Hukum Tersier, yaitu bahan hukum yang merupakan pelengkap yang sifatnya memberikan petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder. Adapun Peneliti menggunakan terkait dengan Bahan Hukum Tersier yakni Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI).

4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam melakukan Penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Studi Pustaka

Studi pustaka dilakukan dengan mencari dari berbagai sumber pustaka dan dilakukan dengan cara menelusuri baik berupa Peraturan perundang-

undangan, Buku-Buku, Jurnal, Majalah dari media cetak maupun media online (situs internet) yang dapat mendukung pengakajian masalah.

b. Studi Perundang-undangan

Studi Perundang-undangan yaitu dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan permasalahan yang terdapat di dalam penelitian.

5. Teknik Analisa Bahan Hukum

Teknik Analisa ataupun Pisau analisis terhadap Bahan hukum dalam Penelitian ini ialah menggunakan interpretasi dengan metode *yuridis-normatif* dalam membedah suatu permasalahan yang diangkat. Adapun beberapa metode yang digunakan yakni sebagai berikut:

a. Interpretasi Gramatikal

Berdasarkan Teknik penafsiran ini, bahwa penulis akan menafsirkan menurut tata bahasa dan kata-kata pada suatu undang-undang untuk memahami suatu maksud dari peraturan tersebut.

b. Interpretasi Sistematis

Berdasarkan Tekni Penafsiran ini, bahwa penulis akan menafsirkan dengan cara menghubungkan pasal-pasal dalam suatu perundang-undangan yang bersangkutan atau membaca penjelasan dari suatu perundang-undangan sehingga dapat memberikan suatu poin ataupun kesimpulan.

c. Analisis Perspektif

Berdasarkan Teknik ini, yang dimana secara pengertian artinya adalah *Methodos-analyze* yang mengarah pada maksud daripada hukum tersebut, Keadilan Hukum, relevansinya suatu aturan hukum, Konsep-konsep Hukum dan Norma-

norma Hukum.¹³ Analisis Perspektif yaitu penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran atau merumuskan masalah sesuai dengan keadaan atau fakta yang ada.¹⁴

G. Perbandingan Penelitian Terdahulu

No.	Judul	Rumusan Masalah	Hasil Penelitian
1.	<p>Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terhadap Pekerja PT. Berkah Usaha Sharia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan</p> <p>(Agung Syaputra, Dipublis Oleh Fakultas Hukum Universitas Riau 2021)</p>	<p>Bagaimana pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Berkah Usaha Sharia dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerja?</p>	<p>Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Berkah Usaha Sharia merupakan pekerjaan yang berhubungan dengan sektor keamanan, kesepakatan PKWT di PT. Berkah Usaha Sharia masih belum sesuai dengan Pasal 59 ayat (1) dan (2) UU Ketenagakerjaan. Setelah ditelaah lebih jauh, isi dari PKWT yang disepakati antara PT. Berkah Usaha Sharia dengan pekerja/buruh tidak sesuai dengan ketentuan UU Ketenagakerjaan, antara lain Pasal 88 dan 89 UU Ketenagakerjaan, di mana upah yang diterima tidak sesuai dengan besaran UMK Pekanbaru dan Pasal 58 (1) UU Ketenagakerjaan karena adanya masa percobaan untuk pekerja/buruh PKWT.</p>
2.	<p>Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan terhadap <i>Gig Worker Even Organizer</i> Daerah khusus Ibukota (DKI) Jakarta Selatan Pada Era Revolusi Industri 4.0</p> <p>(Diadjeng Famelia Soerjadi, Dipublis</p>	<p>Bagaimana pelaksanaan hukum terhadap perjanjian kerja <i>Gig Worker</i> (Pekerja Harian Lepas) di Event Organizer Jakarta?</p>	<p>Pekerja dalam perjanjian terhadap Pekerja Harian Lepas (<i>Gig Worker</i>) di Event Organizer yang dikategorikan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Dalam pelaksanaannya, Perjanjian Kerja baik secara lisan maupun tertulis dinilai belum memberikan</p>

¹³ Soerjono Soekanto & Sri Mamudji. *Op. Cit.* Hal. 22

¹⁴ Halim H.S dan Erlies Septiana. 2013. *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis dan Disertasi*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada. Hal. 9.

	Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Syariah Hidayatullah Jakarta, 2020)		perlindungan bagi para Pekerja Harian Lepas di perusahaan Event Organizer. Sehingga Pekerja belum dapat menikmati hak perlindungan sosial, pegupahan, dan hak lainnya.
3.	Analisis Yuridis Atas Kekuatan Mengikat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Melalui Transaksi Elektronik (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung NO.828/PDT.SUS/2012 Pada Tingkat Pertama Putusan Pengadilan Hubungan Industrial NO.54/PH.G/2012/P.N.JKT.PST)” (Vita Damayanti, dipublish oleh Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada Tahun 2014)	Apakah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan melalui transaksi elektronik ditinjau dari Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikaitkan dengan Undang-Undang No.11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik mengikat bagi para pihak yang membuatnya?	Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dibuat melalui transaksi elektronik otomatis berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Terbatas, hal mana dapat merugikan salah satu pihak. Oleh karena itu diperlukan revisi dari Pasal 57 ayat (1) UU Ketenagakerjaan oleh Legislatif dan Eksekutif agar memasukkan unsur transaksi elektronik di dalamnya sehingga Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dibuat dengan cara penawaran dan penerimaan melalui Surat Elektronik pun dapat memiliki kekuatan hukum sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang sah dan mengikat bagi para pihak.
4.	Tinjauan Yuridis Pekerja Freelance Berdasarkan Prinsip Keadilan (Yofriko Sundalangi, dipublish oleh Jurnal Tudako Law Review, 2018)	Bagaimanakah status dan hubungan hukum antara pengusaha dengan freelance?	Status freelance pada bidang advertising dan dealer motor adalah pekerja dalam hubungannya dengan pengusaha. Karena terdapat unsur perintah, pekerjaan, dan upah dalam hubungan hukumnya. Namun perjanjian yang dibuat hanya dalam bentuk tertulis dan tanpa surat pengangkatan kerja
5.	Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Penulis	1. Penelitian Pertama lebih membahas terkait Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di sebuah Perusahaan dan khususnya mengenai perlindungan hukum. Sedangkan pada penelitian ini lebih membahas terkait kriteria terkait status hubungan kerja oleh Pengusaha terhadap Pekerja harian lepas yang termasuk dalam PKWT. 2. Penelitian Kedua lebih membahas terkait implementasi Pekerja Harian Lepas pada saat di sebuah Event,	

	<p>sedangkan pada Penelitian ini lebih fokus terhadap pertimbangan hakim dalam menentukan kriteria sebagai Pekerja Harian Lepas.</p> <p>3. Penelitian Ketiga lebih membahas terkait dengan kekuatan dari Perjanjian Kerja yang dilakukan melalui media elektronik, sedangkan penelitian ini membahas terkait dengan status hubungan kerja pekerja harian lepas dalam suatu Perusahaan</p> <p>4. Penelitian Keempat lebih membahas terkait Hubungan Kerja antara Pengusaha dengan Pekerja Harian Lepas, sedangkan pada Penelitian ini lebih fokus terhadap penentuan status Hubungan Kerja tersebut berdasarkan kriteria yang dimiliki oleh Pekerja Harian Lepas.</p>
--	--

H. Sistematika Penulisan

Sistem penyusunan skripsi ini terdiri dari 4 (empat) bab yang disusun secara berurutan, yang dimana bertujuan untuk membahas secara sistematis. Maka dapat dikemukakan sistematika yang berupa kerangka dan pedoman penulisan skripsi sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab pertama, penulis secara rinci menggambarkan yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, metode penelitian, perbandingan penelitian terdahulu dan sistematika penulisan sehingga bab-bab tersebut tersusun rapi dan rinci.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab kedua, Penulis menjelaskan tentang definisi dan tinjauan teoritis yang relevan dengan Penelitian Hukum ini. Adapun beberapa teori yang penulis gunakan ialah Tinjauan umum tentang Perjanjian Kerja, Tinjauan umum tentang Pengusaha dan Tinjauan umum tentang Pekerja *Freelance*.

BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ketiga, Penulis memaparkan pembahasan dan hasil yang telah dianalisis secara sistematis melalui tinjauan Pustaka pada bab II yang secara

husus mengenai Pertimbangan Hakim terkait Kualifikasi Sebagai Pekerja Harian Lepas pada Putusan No. 8/Pdt.Sus/2020/PN.Ptk dalam menentukan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan Jangka Waktu dan Implikasi Hukum bagi Para Penggugat terhadap Status Hubungan Kerja Sebagai Pekerja Harian Lepas.

BAB IV PENUTUP

Pada bab keempat, Penulis memberikan kesimpulan-kesimpulan yang memuat tentang hasil pembahasan dan memberikan saran-saran yang berisi jalan keluar untuk mengatasi masalah hukum

