

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kebutuhan dasar setiap manusia merupakan keperluan fisiologis, yaitu keperluan untuk melanjutkan hidup secara fisik. Keperluan tersebut antara lain keperluan untuk tempat tinggal, tidur, makanan, minuman, dan oksigen. Agar mendapatkan itu semua setiap manusia diharuskan untuk melakukan usaha atau bekerja. Di setiap kegiatan seperti usaha itu dibutuhkannya tenaga kerja. Tenaga kerja adalah penggerak terpenting dari semua usaha, seperti usaha jasa serta komoditas, khususnya manufaktur padat karya misalnya Elektronik, Tekstil, Tas, Makanan dan Minuman serta masih banyak terdapat lainnya. Hubungan antara pengusaha dan pekerja atau pekerjanya ialah terdapatnya suatu ikatan perjanjian yang disebut perjanjian kerja. Terdapat dua sistem perjanjian kerja di Indonesia, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Sejak berlakunya Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, banyak yang memperlakukan kepastian status pekerjaan tersebut akibat sistem kontrak kerja waktu tertentu. Tetapi adanya penerbitan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020, terdapat kekhawatiran bahwa pekerjaan yang berstatus Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) diberikan kesempatan. Di laksanakannya PKWT sendiri ini diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 yang mengatur mengenai

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Pemutusan Hubungan Kerja, serta Alih Daya (Outsourcing).¹

Perjanjian atau disebut dengan persetujuan telah ditetapkan di Pasal 1313 kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) yang isinya “Suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih”. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ditetapkan di dalam peraturan perundang-undangan yang memiliki sifat terbuka. Dalam kitab Undang-Undang Hukum Perdata masih diketahui dengan sebutan Perjanjian Perburuhan belum terdapat istilah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Begitupun para pekerja yang menetapkan istilah “buruh”. Hal tersebut dikarenakan saat itu pada awal kemerdekaan KUHPerdata yang berasal dari BW Hindia-Belanda tidak terdapat pembagian kerja seperti PKWT dan PKWTT seperti saat ini maka peraturan dalam Perjanjian Hukum Ketenaga Kerja yang sifatnya masih umum.²

Biasanya perjanjian tidak mengikat terhadap suatu bentuk tertentu. Ketentuan ini bisa disampaikan dengan lisan maupun tulisan terutama untuk bukti hanya jika adanya perbedaan di kemudian hari antara para pihak yang mengadakan perjanjian. Namun terdapat beberapa perjanjian yang ditentukan bentuknya pada peraturan

¹ Purnama Nandang, “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dan Pengusaha Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Pasal 59 Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja,” *Pakuan Justice* 02 (2021): 75.

² Said Aneke R and Lendy Siar, “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan,” *Lex Privatum IX* (2021): 130–40.

perundang-undangan, serta jika dalam hal ini tidak terpenuhi maka perjanjian itu dapat menjadi batal atau tidak sah secara hukum.

Perjanjian kerja pada umumnya adalah kontrak turunan, dimana setiap perjanjian mempunyai kekhususan yang dapat dibedakan dengan perjanjian lainnya. Akan tetapi terdapat ketentuan-ketentuan umum dalam semua jenis perjanjian bersifat umum yang spesifik oleh segala jenis perjanjian, seperti halnya dalam sahnya perjanjian, asas-asas hukum, subyek dan obyek yang dibuat perjanjian. Terdapat ketentuan suatu perjanjian yang diciptakan bagi semua pihak yang isinya mengenai hak dan kewajiban dari masing-masing pihak yang wajib memenuhi syaratnya. Berdasarkan hal tersebut terdapat asas “Kebebasan Berkontrak”, yakni sejauh mana dibuatnya suatu perjanjian oleh para pihak, dan hubungan apa saja yang timbul diantara perjanjian mereka, serta sejauh mana hukum mengatur hubungan para pihak.³

Terdapatnya peraturan perundang-undangan mengenai PKWT, Undang-Undang No.13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, berdasarkan ketentuan dibuatnya perjanjian kerja waktu tertentu yakni :

- a. Dibuat dengan cara tertulis

Adanya Undang-undang No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan Pasal 57 Ayat (1) dijelaskan bahwa Perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tertulis dan harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Apabila

³ Pohan Regen Muhammad, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Menurut Hukum Ketenagakerjaan,” *MLJ Merdeka Law Journal* 1 Nomor 2 (2020): 61–62.

dilakukan dengan lisan atau tidak menggunakan bahasa Indonesia dan tidak dalam huruf latin, sehingga perjanjian itu tidak sah atau batal demi hukum. Konsekuensi dari tidak menerapkannya berdasarkan hal tersebut maka pekerja dapat digolongkan sebagai pekerja tetap.

b. Tidak boleh adanya masa percobaan

Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 58 Ayat (1) mengenai Ketenagakerjaan dijelaskan jika Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak bisa mensyaratkan terdapatnya masa percobaan kerja. Jika terdapat suatu kesepakatan kerja dikatakan masa percobaan kerja, jadi perjanjian kerja untuk waktu tertentu batal demi hukum.⁴

Apabila suatu perusahaan terjadi pelanggaran terhadap perjanjian kerja, maka pekerja/buruh memiliki kewajiban yang mana harus mengganti rugi terhadap pihak pengusaha sesuai dalam Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terkait Ketenagakerjaan.

“Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 Ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada

⁴ Aneke R and Siar, “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan.”

pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja”.⁵

Dalam terjadinya suatu pelanggaran di dalam PKWT maka dapat melakukan melalui penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar jalur pengadilan serta melalui jalur pengadilan hubungan industrial. Sejak diberlakukannya UU No. 2 Tahun 2004 terkait Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UUPPHI), terdapat lembaga-lembaga yang menangani jika terjaud suatu perselisihan yakni :

1) Bipartit

Dalam Pasal 1 angka 10 UU 2/2024 kesepakatan bipartit merupakan musyawarah diantara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha agar terselesainya konflik dalam hubungan industrial. Berdasarkan UU PPHI, perundingan tersebut diutamakan dengan kekeluargaan atau kesepakatan perdamaian agar tercapainya kesepakatan dalam penyelesaian konflik Ketenaga Kerja. Sesuai dengan ketentuan UU PPHI, waktu perundingan bipartit dibatasi paling lama 30 hari kerja terhitung sejak dimulainya kesepakatan. Jika kesepakatan dianggap ditolak, hal ini mengakibatkan kegagalan perundingan bipartit.

2) Mediasi

⁵ Komang Ritha Sudewi and A A Ngurah Wirasila, “Penyelesaian Sengketa Perjanjian Kerja Pada Pekerja Di Hotel Kubu Bali House Di Kabupaten Badung,” *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* 4 (n.d.): 1–14.

Upaya mediasi ini diatur dalam Pasal 8 hingga Pasal 16 UU PPHI. Mediasi adalah cara penyelesaian sengketa melalui perundingan serta mencapai kesepakatan para pihak dengan bantuan mediator. Pada tahap mediasi, terdapat perbedaan pendapat mengenai PHI yang dapat menimbulkan konflik antara pengusaha dan pekerja ketika timbul perselisihan. Pasal 1 Ayat (11) UU PPHI mengatur tentang penyelesaian hak-hak dalam perusahaan, perselisihan kepentingan, serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

3) Konsiliasi

Didalam Pasal 1 angka 13 UU PPHI, konsiliasi merupakan penyelesaian perselisihan kepentingan, berakhirnya perselisihan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator. Oleh karena itu, konsiliasi merupakan penyelesaian sengketa kontrak diluar pengadilan melalui perundingan yang dilakukan oleh kedua belah pihak agar tercapainya kesepakatan serta dibantu oleh konsiliator dengan menyelesaikan permasalahan para pihak yang bersengketa dengan proses penyelesaian sengketa tersebut selama 30 hari kerja.

4) Arbitrase

Hal ini ditetapkan dalam Pasal 2 hingga Pasal 53 UU PPHI, arbitrase merupakan cara penyelesaian perselisihan yang menyertakan pihak ketiga yang

sifatnya netral. Arbitrase yaitu salah satu upaya penyelesaian sengketa perdata di luar pengadilan umum serta didasarkan pada kesepakatan dengan cara tertulis antara pihak yang bersengketa. Apabila kedua belah pihak ingin menyelesaikan perkara dengan cara arbitrase maka pihak yang bersengketa harus sepakat serta menentukan pihak penengah yang disebut dengan arbiter, dalam hal ini semua pihak harus melakukan perjanjian tertulis tentang hasil kesepakatan atau perjanjian tertulis yang dihasilkan dari arbitrase yang disebut dengan klausul arbitrase.

5) Pengadilan Hubungan Industrial

PHI/Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang dibentuk pada pengadilan umum yang mempunyai hak dapat memeriksa, mengadili, serta memberi putusan terhadap PHI. Fungsi PHI adalah menyelesaikan suatu permasalahan antara pekerja dan pengusaha sesuai dengan UU No. 2 Tahun 2004 tentang UU PPHI. Penyelesaian perselisihan di tingkat Pengadilan Hubungan Industrial paling lambat 50 hari setelah sidang pertama dilaksanakan. Hukum acara yang digunakan dalam mengadili sengketa tersebut yaitu Hukum Acara Perdata yang berlaku di lingkungan Pengadilan Umum, kecuali diatur khusus oleh Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 terkait Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.⁶

⁶ Ni Nyoman Trisnadi Piranti Sari Dewi and I Nyoman Bagiastra, "Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Bagi Pekerja Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," *Jurnal Kertha Semaya* 10, no. 2 (2022): 371–82.

Terdapat perlindungan tenaga kerja di Indonesia dan harus diterapkan bagi setiap pengusaha ataupun perusahaan yakni dalam memelihara serta meningkatkan kedamaian. Perlindungan tersebut berupa jaminan sosial universal bagi pekerja yang bersifat layak atau mendasar dan dilandasi atas kekeluargaan, usaha bersama dan gotong royong dalam semangat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 yang telah ditetapkan. Agar tercapainya stabilitas didalam dinamika perusahaan, dapat dilakukan suatu perjanjian kerja tertentu antara pekerja dan pengusaha.

Reformasi di bidang hukum ketenagakerjaan dilaksanakan untuk tujuan agar dapat mengubah dan meningkatkan mutu tenaga kerja dan juga kedamaian dalam tenaga kerja. Dalam reformasi di bidang hukum ketenagakerjaan ini awal mulanya diterbitkannya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 terkait Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Dan selanjutnya diikuti dengan keluarnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terkait Ketenagakerjaan, serta keluarnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 terkait Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Banyaknya suatu pelanggaran karena adanya permasalahan di dalam penerapan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Terdapat banyaknya perselisihan dalam penerapan aturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), atau dapat dikatakan dengan kata lain seperti Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan tidak berbanding atau bahkan tidak mengacu terhadap aturan Perjanjian

Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang telah diatur berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 terkait Ketenagakerjaan.⁷

Permasalahan yang sering terjadi di sektor ketenagakerjaan adalah perusahaan tidak mendaftarkan PKWT pekerjanya pada perusahaan yang memiliki kewenangan dalam bidang ketenagakerjaan, yaitu Layanan Ketenagakerjaan. Hal tersebut masih tidak dapat menjadi perhatian bagi para pekerja disebabkan beberapa orang diantaranya masih belum mengetahui aturan pendaftaran PKWT maupun akibat hukum terhadap jika tidak mendaftarkan PKWT. Kenyataannya, banyak instansi yang menggunakan opsi ini untuk tidak mendaftarkan PKWT ke Dinas Ketenagakerjaan. Selain itu, banyak perusahaan yang melakukan PKWT terhadap karyawannya tanpa memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Tujuan pendaftaran PKWT adalah untuk menjamin hak-hak preventif pekerja yang artinya sebelum melakukan hubungan kerja, pekerja harus mendapat perlindungan hukum dari Dinas Tenaga Kerja yang dalam hal ini merupakan lembaga yang memperlakukan pekerja sedemikian rupa sehingga menjamin selesainya pekerjaan sehingga PKWT yang bersangkutan tidak akan menyalahgunakannya. Tenaga kerja memiliki hak untuk memahami aspek-aspek penting untuk memperoleh perlindungan preventif terhadap perjanjian kerja yang tidak sesuai dengan penerapan perundang-undangan atau penyalahgunaan institusi.

⁷ Aneke R and Siar, "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan."

Dalam praktiknya, seringkali perusahaan tidak mendaftarkan PKWT. Faktor penentu instansi tidak mendaftarkan PKWT antara lain :

- 1) Pertama, terkait ketidaktahuan pegawai tentang akuntansi PKWT. Kurangnya pengetahuan pekerja seringkali dimanfaatkan oleh pihak berwenang untuk menyalahgunakan kebijakan PKWT, khususnya mengenai kewajiban mendaftarkan PKWT ke dinas pasar tenaga kerja kabupaten/kota.
- 2) Kedua, pada bagian disiplin hukum bidang ketenagakerjaan, focus utamanya adalah pada pemeriksaan terhadap lembaga dalam memenuhi kewajiban pendaftaran PKWT.

Dalam hal ini Dinas Ketenagakerjaan sebagai instansi yang berwenang di bidang ketenagakerjaan mempunyai peran pengawasan yang diawali dengan pemilahan dan analisis terhadap PKWT yang disimpan. Mereka juga mempunyai tugas untuk memeriksa dan menyelidiki apakah perjanjian kerja yang ada mematuhi aturan yang ditetapkan dalam undang-undang. Apabila PKWT yang bersangkutan dianggap telah memenuhi peraturan perundang-undangan, maka dapat diresmikan dan diberi nomor pendaftaran. Sebaliknya, jika menurut Dinas Ketenagakerjaan, perusahaan yang memproduksi PKWT yang bersangkutan tidak memenuhi persyaratan perundang-undangan, maka akan dikembalikan dan diberi kesempatan untuk memperbaiki perjanjian kerja.⁸

⁸ Agishintya Chika Hoesin Hajati Siti, “Akibat Hukum Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Yang Tidak Dicatatkan” 12 (2022): 126–28.

Masa kerja pekerja PKWT sebenarnya bisa diperpanjang atau diperbaharui. Namun, ada batas waktunya. Perjanjian kontrak kerja berlaku paling lama dua tahun hanya dapat diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun. Lain hal itu, jika perusahaan menghendaki, perjanjian kontrak kerja dapat diperpanjang untuk jangka waktu tertentu. Jangka waktu perpanjangan PKWT paling lama dua tahun serta hanya bisa dilaksanakan satu kali. Hal tersebut sesuai dengan ketentuan pada Pasal 59 Ayat (3), (4) dan (6) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Dalam artian pekerja kontrak hanyalah pekerja sementara saja yang telah diatur, jika dalam kontrak kerjanya ada kesepakatan yang disepakati antara atasan dan bawahannya dan jika kontrak kerja itu sampai diputus dapat merugikan antara para pihak hendaknya diselesaikan secara damai atau sesuai pada hukum yang berlaku. Jika pada saat masa kontrak telah selesai, para karyawan pekerja waktu tertentu atau disebut PKWT akan meminta kesempatan untuk terjalannya suatu kontrak kerja lagi karena mereka juga pasti akan dibutuhkan pekerjaan tersebut.

Jika perusahaan tidak menggunakan perjanjian tertulis dengan pekerjanya, maka perusahaan atau pengusaha dapat terpaksa tetap memberikan pekerjaan kepada pekerja/karyawan sedemikian rupa sehingga hubungan kerja tersebut menjadi hubungan kerja tetap (PKWTT), yang disebut dengan pekerja/buruh tetap. Hal tersebut dijelaskan dalam Pasal 57 Ayat (1) dan (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja harus dibuat dengan cara tertulis dan harus disetujui dengan kedua belah pihak. Pembentukan perjanjian kerja memerlukan ketentuan tertentu, yang mana

ketentuan tersebut harus sesuai dengan peraturan dan/atau aturan yang ditentukan oleh Undang-Undang.

Dengan pengaturan untuk mengadakan perjanjian agar tidak saling merugikan antara pekerja dan pengusaha, pekerja tetap mempunyai hak atas upah serta penghidupan yang layak tanpa adanya diskriminasi atas dasar suku, ras, agama, dan jenis kelamin yang sesuai terhadap minat serta kemampuan buruh ataupun tenaga kerja yang bersangkutan seperti perilaku yang didapat sama terhadap penyandang cacat (disabilitas) dimana hal itu adalah penjelasan dari perlindungan hukum terhadap tenaga kerja.⁹

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yaitu hal yang sangat penting dalam penelitian. Dengan demikian penulis mengidentifikasi permasalahan yang diteliti, sehingga jelas tujuan yang ingin dicapai. Berdasarkan hal tersebut, penulis menuliskan pokok permasalahan menjadi dua rumusan masalah untuk menghindari peneliti memperluas penelitiannya. Adapun rumusan masalah yakni sebagai berikut :

1. Bagaimana dalam nilai-nilai keadilan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang diatur pada Undang-Undang Ketenagakerjaan dan UUD 1945 ditinjau dari perspektif nilai-nilai keadilan ?

⁹ dan Sari Erlina Nita Putu Ni Arini Dwi Gde Desak, Budiarta Putu Nyoman, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003,” *Analogi Hukum 2* (2020): 126.

2. Apa Pengaturan Hak Pekerja PKWT Yang Insinkronisasi Pada UU Ketenagakerjaan Dan UU Cipta Kerja Dengan Pasal 27 Ayat (2) dan Pasal 28D Ayat (2) UUD 1945 ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang sebagaimana yang penulis uraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana nilai-nilai keadilan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang diatur pada Undang-Undang Ketenagakerjaan dan UUD 1945 ditinjau dari perspektif nilai-nilai keadilan
2. Untuk mengetahui apa saja yang menjadi Insinkronisasi Hak Pekerja PKWT pada UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja dengan Pasal 27 Ayat (2) dan Pasal 28D Ayat (2) UUD 1945

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin dicapai dari hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pihak-pihak terkait sebagaimana berikut :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penulisan ini ditujukan untuk mendapatkan ilmu pengetahuan dalam bidang hukum perdata. Serta dapat menambah wawasan bagi para pemberi kerja maupun pekerja/buruh pekerja agar dapat mengetahui bagaimana penyelesaian pelanggaran terhadap perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).

2. Manfaat Praktis

Dengan adanya penulisan hukum ini agar dapat menanggapi tentang permasalahan yakni penyelesaian hukum dalam pelanggaran perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang dimana salah satu pihak baik pemberi kerja maupun pekerja/buruh melakukan pelanggaran perjanjian yang telah disepakati diantara kedua belah pihak tersebut.

E. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini penulis berharap dapat memberikan manfaat bagi penulis secara pribadi dengan menambah pemahaman keilmuan di bidang hukum terkait dengan permasalahan yang penulis angkat sebagai topik utama penelitian hukum ini. Tak lupa makalah penelitian ini dijadikan sebagai syarat penulisan skripsi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Malang.

2. Bagi Aparat Penegak Hukum

Penelitian ini diharapkan dapat mendorong aparat penegak hukum untuk lebih memperhatikan penerapan hukum pidana yang tepat di ranah ketenagakerjaan.

3. Bagi Masyarakat

Penulis berharap tulisan ini dapat bermanfaat bagi masyarakat dan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang apa saja yang harus diterapkan dalam menentukan hukuman pidana di ranah ketenagakerjaan.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Pendekatan dan Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan pendekatan Yuridis Normatif sebagai solusi permasalahan tersebut. Pendekatan Yuridis Normatif diperuntukkan bagi hukum, karena dalam penelitian ini menggunakan bahan hukum dengan cara menelaah teori-teori, konsep, asas hukum serta peraturan perundang-undangan yang digunakan dalam penelitian ini. Pendekatan Yuridis Normatif ini membahas mengenai persoalan yang menyangkut tentang Insinkronisasi Hak Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Ditinjau Dari Pasal 27 Ayat (2) dan Pasal 28D Ayat (2).

2. Jenis Data

a) Data Primer

Data primer merupakan data yang didapatkan secara langsung dari pekerja atau pihak yang terkait langsung dengan permasalahan yang diteliti. Dalam penelitian melalui data primer tersebut dilakukan dengan melakukan wawancara terhadap sumber informasi yang sudah ditetapkan. Wawancara adalah seseorang yang dimana mencari atau menggali informasi terkait penelitian yang dilakukannya, dengan tujuan agar mendapatkan data yang diharapkan.

b) Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data yang didapatkan peneliti melalui media perantara dan studi kepustakaan dengan cara membaca, mengutip, serta menelaah dari peraturan perundang-undangan, buku-buku, kamus, dan literatur lainnya yang berkaitan dengan permasalahan yang akan dibahas.

G. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini, penulis pernah dijelaskan sebelumnya, namun terdapat hal-hal yang pastinya berbeda dengan penelitian terdahulu. Dalam hal ini penelitian terdahulu penulis mengambil sample 2 (dua) orang peneliti sebelumnya yang dimana memiliki kesamaan substansi dengan penulis tetapi memiliki pembahasan penelitian yang pastinya berbeda.

Penulis atas nama Rani Ayu Pramesti pada tahun 2021 yang menjelaskan terkait Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak suatu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di lokasi penelitian yakni di Provinsi DKI Jakarta. Penulis Rani ini menggunakan metode yang sama dengan penelitian yang digunakan oleh penulis, yakni pendekatan normative-empiris dengan melihat penetapan atau implementasi ketentuan hukum normative secara in action dalam setiap peristiwa hukum yang terjadi di masyarakat yang dimana mengkaji melalui pendekatan deskriptif kualitatif. Hasil penelitian dari penulis Rani tersebut yaitu penulis menjelaskan apabila dilaksanakannya perjanjian kerja waktu tertentu masih tidak adanya kesesuaian dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Beberapa hal yang masih tidak sesuai yaitu adalah jenis pekerjaan dalam

perjanjian serta jangka waktu perjanjian yang masih melampaui batas ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Penulis atas nama Firda Miranti di tahun 2022 yang menjelaskan terkait Perlindungan hukum yang terdapat kaitannya dengan kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Penulis Firda ini dalam penelitian menggunakan metode secara yuridis empiris, yaitu metode pengumpulan data dengan cara studi kepustakaan, wawancara dan observasi. Hasil penelitian dari penulis Firda yaitu penulis menjelaskan bagaimana bentuk perlindungan hukum yang dibutuhkan oleh pihak pekerja merupakan kepastian hukum tentang adanya perlindungan hukum bagi pekerja yang di PHK dalam masa kontrak kerja yang sedang berjalan. Pekerja yang mengalami PHK akan mendapatkan hak-haknya sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 62 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Upaya bagi pihak pekerja yang mengalami perselisihan hak, kepentingan, PHK, Perselisihan antar serikat pekerja. Upaya yang dapat dilakukan secara perundingan bipartite, mediasi hubungan industrial, konsiliasi hubungan industrial, arbitrase hubungan industrial yang semuanya melalui pengadilan hubungan industrial UU PHI Nomor 2 Tahun 2004.

Perbedaan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh kedua penulis tersebut dengan penelitian yang telah penulis lakukan adalah :

- 1) Terkait dengan objek penelitian yang berbeda. Penulis sendiri menggunakan objek penelitian berupa penyelesaian hukum dalam pelanggaran perjanjian

kerja waktu tertentu, sedangkan kedua penelitian terdahulu menggunakan objek berupa perlindungan hukum bagi pekerja waktu tertentu.

- 2) Rumusan masalah yang digunakan oleh penulis yaitu tentang bagaimana penyelesaian hukum pelanggaran perjanjian kerja waktu tertentu yang mana penulis dalam penelitiannya menemukan penyelesaian tersebut. akan tetapi di kedua rumusan masalah dari kedua peneliti terdahulu tidak terdapat terkait adanya penyelesaian pelanggaran dalam perjanjian kerja waktu tertentu melainkan kedua peneliti terdahulu lebih fokus akan hal pelaksanaan perjanjian berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja serta hak-hak apa saja bagi Pekerja Waktu Tertentu (PKWT) yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja PHK.

Table 1.
Penelitian Terdahulu

No.	Judul dan Peneliti (Tahun)	Rumusan Masalah	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
1.	Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Provinsi DKI Jakarta Rani Ayu Pramesti (2021)	1. Bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Provinsi DKI Jakarta? 2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak dalam perjanjian kerja waktu tertentu?	Normatif empiris	1. Pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di Kabupaten Pekalongan masih belum sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan	Penulis dalam hal ini tidak membahas terkait pengaturan pelaksanaan perjanjian yang masih terdapat ketidaksesuaian dengan peraturan perundang-undangan

2	<p>Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada PT. Vietmindo Energitama Yang Di PHK Saat Masa Kerja Berlangsung Firda Miranti (2022)</p>	<p>1. Apa saja hak-hak pekerja waktu tertentu (PKWT) pada PT. Vietmindo Energitama yang di PHK saat masa kerja berlangsung? 2. Bagaimana pertimbangan hakim dalam menetapkan putusan pengadilan hubungan industrial dalam perkara Nomor : 290/Pdt.Sus- PHI/2022/PN.Jkt,Pst?</p>	<p>Yuridis Empiris</p>	<p>1. Tindakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan PT. Vietmindo Energitama karena adanya penutupan dan pemblokiran sehingga mengakibatkan pemasukan perusahaan dan berjalannya operasional perusahaan tidak baik 2. hak-hak pekerja yang tidak didapatkan sesuai dengan</p>	<p>Dalam hal ini penulis tidak membahas terkait hak pekerja untuk mendapatkan perlindungan bagi pihak yang terkena PHK</p>
---	---	---	----------------------------	--	--

				<p>peraturan</p> <p>perundang-</p> <p>undangan yang</p> <p>berlaku</p> <p>3. Perlindungan</p> <p>hukum bagi</p> <p>tenaga kerja</p> <p>PT.Vietmino</p> <p>Energitama</p> <p>yang terkena</p> <p>PHK dengan</p> <p>alasan karena</p> <p>tertutupnya</p> <p>akses untuk</p> <p>tambang</p> <p>batubara</p>	
--	--	--	--	--	--

H. Sistematika Penulisan

Agar lebih mudah dalam pembahasan, menganalisa serta menjabarkan isi penulisan hukum ini, maka penulis menyusun sistematika penulisan hukum dengan cara membagi dalam bab-bab sebagai berikut ini :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi pendahuluan yang menggambarkan latar belakang yaitu memuat landasan ideal das sollen dan kenyataan dan sein yang melatar belakangi permasalahan yang diteliti lebih dalam, rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Kegunaan Penelitian, Metode Penelitian dan Sistematika Penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab yang berisi teori-teori hukum yang berkaitan dengan permasalahan atau isu hukum yang diangkat. Mengenai teori yang digunakan antara lain yakni, tinjauan tentang perjanjian, tinjauan tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), tinjauan tentang Teori Kepastian Hukum dan Teori Keadilan.

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang uraian informasi yang diperoleh dari penelitian dalam bentuk pemaparan dan pembahasan, yang berisi analisis Hak-hak Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam nilai-nilai keadilan yang diatur pada Undang-Undang Ketenagakerjaan dan UUD 1945, serta Pengaturan Hak Pekerja PKWT Yang

Insinkronisasi Pada UU Ketenagakerjaan Dan UU Cipta Kerja Dengan Pasal 27 Ayat (2) dan Pasal 28D Ayat (2) UUD 1945.

BAB IV PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan saran dari hasil analisis keseluruhan bentuk permasalahan, yang memberikan informasi, penjelasan dan solusi terhadap permasalahan yang ada di dalam skripsi.

