

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tenaga kerja adalah penduduk yang telah memasuki usia kerja, baik yang sudah bekerja atau aktif mencari kerja, yang masih mau dan mampu untuk melakukan pekerjaan¹. Tenaga kerja merupakan suatu elemen penting didalam perusahaan, lembaga maupun instansi tertentu karena tanpa adanya tenaga kerja bisa dibidang perusahaan, lembaga maupun instansi tertentu tidak dapat berjalan dengan lancar. Tidak bisa dipungkiri, bahwa sumber daya manusia atau tenaga kerja merupakan aset yang paling berharga selain sumber daya alam dan pembiayaan serta teknologi. Tenaga kerja sangat mempengaruhi pada kemajuan perusahaan, lembaga, maupun instansi tertentu dalam pembangunan nasional.

Dalam perjanjian kerja, tenaga kerja dapat dibagi menjadi dua istilah yaitu tenaga kerja waktu tidak tertentu (TKWTT) dan tenaga kerja waktu tertentu (TKWT). Tenaga kerja waktu tidak tertentu adalah pekerja yang melakukan atau mengadakan perjanjian kerja dengan pemberi kerja/pengusaha, yang mempunyai hubungan kerja yang bersifat tetap. Sesuai dengan namanya, tenaga kerja waktu tidak tertentu atau TKWTT ini bersifat terus menerus dan tidak dibatasi oleh waktu. Dengan kata lain, pekerja yang memiliki kesepakatan kerja PKWTT berstatus sebagai karyawan tetap. Sedangkan tenaga kerja waktu tertentu adalah pekerja yang melakukan perjanjian kerja dengan pemberi kerja/pengusaha untuk mengadakan

¹ <https://disnaker.bulelengkab.go.id/informasi/detail/artikel/pengertian-angkatan-dan-tenaga-kerja-34>, diakses 6 Juni 2022 13:00 PM

hubungan kerja dalam waktu tertentu. Tenaga kerja waktu tertentu ini bersifat berdasarkan jangka waktu dan berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu. Dengan kata lain, pekerja yang memiliki kesepakatan kerja PKWT berstatus karyawan kontrak.

Terjadinya suatu hubungan kerja dikarenakan adanya hubungan antara pemberi kerja atau pengusaha dengan pekerja/buruh yang berdasarkan perjanjian kerja. Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah telah diubah dengan Undang-undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Adapun jenis perjanjian kerja berdasarkan menurut bentuknya dibagi menjadi dua bagian, yaitu perjanjian kerja secara lisan/tidak tertulis dan perjanjian kerja secara tertulis. Dalam perjanjian kerja lisan merupakan perjanjian kerja yang mengikat pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja dalam bentuk tidak tertulis untuk melaksanakan isi perjanjian kerja tersebut. Perjanjian kerja lisan ini mempunyai titik kelemahan fatal yaitu apabila ada yang disepakati namun tidak dilaksanakan oleh pengusaha maupun pekerja, tidak dapat dibuktikan adanya pelanggaran terhadap kesepakatan karena tidak pernah dituangkan secara tertulis. Sedangkan perjanjian kerja yang dituangkan dalam bentuk tulisan, dapat dipakai sebagai bukti tertulis apabila muncul perselisihan hubungan industrial yang memerlukan adanya bukti-bukti.

Jika membahas tentang perjanjian, pada umumnya pengertian perjanjian diatur dalam KUH Perdata pasal 1313 yang berbunyi: "Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikat dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya".

Dari pengertian perjanjian yang telah dijelaskan dalam KUH Perdata, bisa ditarik kesimpulan bahwa kedudukan para pihak yang mengadakan perjanjian kerja sama, tetapi akan berlainan apabila pengertian perjanjian tersebut dibandingkan dengan kedudukan perjanjian kerja, karena kedudukan para pihak yang mengadakan perjanjian yang berbeda, dimana pihak satu yaitu pihak pekerja dan pihak yang satu lainnya memiliki posisi diatas pekerja, yaitu pengusaha atau pemberi kerja.

Perjanjian kerja berdasarkan jangka waktunya dibagi menjadi dua bagian, yaitu perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) dan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja yang bersifat permanen atau tetap, PKWTT dapat dibuat secara tertulis atau lisan, PKWTT dapat mensyaratkan masa percobaan paling lama tiga bulan. Sedangkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 35 Tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja dalam pasal 1 angka 10 yang berbunyi:"Perjanjian kerja waktu tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu".

Dari beberapa ketentuan Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang diubah melalui Undang-undang No.11 Tahun 2020 tentang

cipta kerja, salah satunya mengenai hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). PKWT diatur lebih lanjut dalam PP No.35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan pemutusan Hubungan Kerja (PP PKWT- PHK). Kasubdit penyelesaian perselisihan hubungan industrial kementerian ketenagakerjaan, Reytman Aruan, mengatakan UU Cipta Kerja mengatur 3 jenis PKWT.

Pertama, PKWT yang dibuat berdasarkan jangka waktu. PKWT ini untuk pekerjaan yang waktu penyelesaiannya tidak terlalu lama, bersifat musiman, produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan. Jika PKWT akan berakhir, tapi pekerjaan belum selesai, dapat diperpanjang dengan ketentuan keseluruhan PKWT tidak boleh lebih dari 5 tahun. Dengan begitu jangka waktu PKWT ini paling lama 5 tahun termasuk perpanjangannya. Jika dilakukan perpanjangan PKWT dihitung sebagai masa kerja buruh. PKWT berdasarkan jangka waktu bisa dilaksanakan untuk pekerjaan yang bersifat musiman. Misalnya, pabrik garam yang menggunakan cara tradisional biasanya berproduksi pada saat musim cerah dan kemarau. Atau perusahaan garmen mendapatkan banyak pesanan pada saat menjelang hari raya lebaran.

Kedua, PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu. PKWT ini untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sifatnya sementara. Klausul yang dituangkan dalam PKWT ini antara lain ruang lingkup dan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai dan lamanya waktu penyelesaian pekerjaan disesuaikan dengan selesainya suatu pekerjaan. Jika pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dari waktu yang disepakati, maka PKWT putus demi hukum saat selesainya pekerjaan. Jika pekerjaan

belum selesai sesuai jangka waktu yang disepakati dalam PKWT, dapat dilakukan perpanjangan sampai pekerjaan itu selesai.

Ketiga, PKWT berdasarkan pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatan tidak tetap. PKWT ini untuk pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta pembayaran upah berdasarkan kehadiran atau kerap disebut harian.²

Berdasarkan pasal 61 Undang-undang No. 11 Tahun 2020 berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu berakhirnya apabila³:

- a. Pekerja/ buruh meninggal dunia;
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. Selesainya suatu pekerjaan tertentu;
- d. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- e. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan atau hibah. Dalam hal ini terjadinya pengalihan perusahaan, hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh. Apabila pengusaha atau pemberi

² www.hukumonline.com/berita/a/begini-penerapan-3-jenis-pkwt-dalam-uu-cipta-kerja-It60642A6791738/ diakses 6 Juni 2022 13: 10 PM

³ Pasal 61 UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

kerja meninggal dunia, ahli waris pengusaha atau pemberi kerja dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh.

PKWT memuat hak-hak dan kewajiban masing-masing pihak, sehingga juga terdapat perlindungan terhadap pekerja, hak dan perlindungan terhadap pekerja dibutuhkan oleh pekerja agar dapat menikmati penghasilan yang layak dalam memenuhi kebutuhan hidup yang baik bagi dirinya dan keluarganya.

Dalam hal ini di Kantor Camat Tugala'oyo mengikat kontrak kerja dengan pemberi kerja yang masih terdapat perjanjian kerja waktu tertentu sebagai hubungan hukum dengan pekerjanya. Perjanjian kerja waktu tertentu terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pemberi kerja untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu dan pekerjaan tertentu.

Adapun surat perjanjian kerja waktu tertentu yang telah disepakati kedua belah pihak, dibuat pada hari senin tanggal 14 Januari 2021. Society Agus Hulu, S.Pd.,MM/Camat Tugala'oyo Kabupaten Nias Utara selanjutnya disebut pihak pertama dan Desnia Lase sebagai pekerja petugas kebersihan pada Kantor Camat Tugalaoyo selanjutnya disebut pihak kedua. Dalam hal ini kedua belah pihak telah sepakat untuk mengikat perjanjian kerja waktu tertentu antara pihak pertama dengan pihak kedua sebagai berikut⁴:

1. PIHAK PERTAMA memberikan pekerjaan kepada PIHAK KEDUA sebagai petugas kebersihan pada Kantor Camat Tugala'oyo, terhitung mulai tanggal 04 Januari 2021.
2. PIHAK KEDUA menyatakan menerima dan melaksanakan pekerjaan yang

⁴ Surat Perjanjian Kerja antara pihak petugas kebersihan dengan pemberi kerja yang ada di Kantor Camat Tugala'oyo.

diberikan oleh pihak pertama, dengan sebaik-baiknya dan penuh rasa tanggung jawab.

3. Bahwa PIHAK KEDUA dalam melaksanakan tugasnya, mematuhi segala ketentuan atau petunjuk yang diberikan oleh PIHAK PERTAMA.
4. Bahwa PIHAK KEDUA tidak menuntut imbalan jasa dari PIHAK PERTAMA kecuali, situasi dan kondisi memungkinkan.
5. Apabila dikemudian hari ternyata PIHAK KEDUA tidak dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab, maka PIHAK PERTAMA berhak membatalkan perjanjian ini secara sepihak.
6. PIHAK PERTAMA berhak untuk menugaskan, mengarahkan, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan pekerjaan PIHAK KEDUA.
7. PIHAK KEDUA tidak dapat menuntut PIHAK PERTAMA untuk diangkat menjadi CPNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Nias Utara, baik dalam waktu berlakunya perjanjian ini maupun setelahnya, kecuali menurut Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku memungkinkan untuk itu.
8. Bahwa perjanjian pekerjaan ini berlaku terhitung mulai tanggal 04 Januari 2021 dan berakhir pada 31 Desember 2021, hal ini sekaligus mengakhiri perikatan/perjanjian antara PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA.

Dalam melakukan kontrak kerja atau perjanjian kerja waktu tertentu, para pekerja harus dapat mengetahui syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban bagi pekerja dan pemberi kerja yang sesuai dengan Undang-undang yang berlaku di Indonesia, selain itu para pekerja harus juga dapat mengetahui status kerjanya, apakah berstatus sebagai karyawan tetap atau karyawan kontrak. Agar tidak terjadi yang dinamakan dengan pelanggaran perjanjian kerja dalam kontrak kerja.

Adapun beberapa contoh kasus pelanggaran kontrak kerja atau perjanjian kerja waktu tertentu yang dimuat oleh peneliti antara lain⁵:

Kasus pertama, PHK sepihak yang dilakukan oleh PT. Aice

PT. Alpen Food Industry menjadi salah satu jantung pagelaran olahraga antar cabang yang mempertaruhkan kredibilitas Indonesia. Es krim Aice adalah nama produk PT. AFI, terpampang sebagai sponsor Asian Games 2018. Kronologi berawal dari Agus yang tergiur ditawari oleh rekannya untuk bekerja di PT. AFI. Ia menyiapkan surat lamaran dan surat keterangan catatan kepolisian. Tak sampai 24 jam, ia menerima panggilan telepon dari PT. AFI untuk wawancara. Usai wawancara ia disuruh datang ke pabrik PT. AFI di kawasan industri MM2100, Cibitung, Bekasi. Agus bekerja tanpa kontrak, dan langsung diminta ke bagian kualitas produk. Hari-hari berikutnya tenaga agus diperas oleh PT. AFI. Ia hanya mendapatkan libur sehari setiap tiga minggu. Gajinya di bawah upah minimum Kabupaten Bekasi tahun 2016, yakni Rp. 2,7 juta dari seharusnya Rp. 3,3 juta.

Saat itu, ia mulai mengorganisir buruh untuk sekedar bertanya soal hak pekerja. Ia lantas mampu membangun relasi senasib sepengalaman dengan 440 buruh lain. Tapi, perusahaan memutus kontrak kerjanya pada awal Agustus 2017. Pola PHK terhadap Agus pun janggal; ia tak diberitahu minimal tujuh hari sebelum masa kontrak berakhir. Dalam aturan hukum perburuhan di Indonesia, Agus seharusnya jadi pegawai tetap karena ia telah bekerja 25 hari dalam sebulan, selama tiga bulan berturut-turut.

Kasus kedua, pelanggaran kontrak di PT Framas

⁵ www.Hukamnas.Com/ contoh- kasus pelanggaran-kontrak-kerja/amp diakses 1 April 2022 13.15 PM

Setelah ribuan pekerja diberhentikan tanpa pesangon PT Panarub, lagi-lagi sebuah perusahaan subkontraktor adidas lainnya yaitu, PT Framas Bekasi memPHK 300 pekerja tanpa mengikuti aturan hukum ketenagakerjaan yang berlaku. PT Framas berdalih bahwa para pekerja telah melebihi kontrak, PT Framas kemudian tidak memperpanjang kontrak kerja dan melanggar semua hak para pekerja. PT Framas melakukan 3 bulan kontrak kerja dan terus memperpanjang status mereka sebagai pekerja tidak tetap (pekerja kontrak) per 3 bulan, selama lebih dari 3 tahun. Sejak Desember 2012, kontrak mereka tidak diperpanjang dan mereka semua kehilangan pekerjaan tanpa pesangon.

Sekitar 300 pekerja menjadi korban dari kontrak kerja berkepanjangan yang tidak sesuai ketentuan hukum tanpa jaminan kesejahteraan dan keamanan kerja. Pada akhirnya mereka dipecat secara tidak adil. Dari 300 pekerja, karena PT Framas melakukan intimidasi dan tekanan, maka hanya 40 orang pekerja memutuskan untuk memperjuangkan nasib mereka. Para pekerja ini sebagian besar adalah para pekerja yang tidak bersertifikat, sebagian lagi merupakan anggota sebuah Serikat Pekerja di PT Framas namun para anggotanya tidak mau memperjuangkan nasib mereka.

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja dalam melaksanakan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) pada Kantor Camat Tugala'oyo adalah berupa perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif. Perlindungan hukum preventif bertujuan untuk melindungi para pekerja atau tenaga kerja dalam melaksanakan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) melalui peraturan perundang-undangan, yang mencakup dari berbagai segi ketenagakerjaan seperti perlindungan mengenai kesejahteraan, perlindungan mengenai kesehatan, perlindungan keselamatan kerja serta perlindungan hukum berserikat bagi para pekerja. Sedangkan perlindungan

hukum represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Adapun cara yang dilakukan untuk menyelesaikan sengketa antara pekerja dengan pemberi kerja pada Kantor Camat Tugala'oyo yaitu:

1. Negoisasi; penyelesaian diluar pengadilan dengan tujuan untuk mencapai kesepakatan bersama atas dasar kerja yang lebih harmonis
2. Mediasi; penyelesaian di luar pengadilan dengan melalui perundingan untuk mencapai kesepakatan diantara para pihak dibantu oleh mediator atau pihak ketiga yang sebagai penengah.

Hambatan-hambatan yang didapatkan para pekerja dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di Kantor Camat Tugala'oyo yaitu penyaluran atau pemberian upah yang tidak tetap tanggal sesuai per bulan yang membuat kewalahan bagi para pekerja. Dalam Pasal 27 ayat (2) terdapat dasar hukum perlindungan tenaga kerja menyatakan bahwa: "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".⁶

Berdasarkan persoalan yang telah dijelaskan diatas maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian judul:

“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA DALAM MELAKSANAKAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) PADA KANTOR CAMAT TUGALA'OYO KABUPATEN NIAS UTARA”.

B.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan peneliti diatas, maka ada beberapa permasalahan yang akan dibahas ialah sebagai berikut:

⁶ Pasal 27 ayat (2) UUD 1945

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dalam melaksanakan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) pada Kantor Camat Tugala'oyo.
2. Hambatan-hambatan apa saja yang didapatkan dalam melaksanakan perjanjian kerja waktu tertentu pada Kantor Camat Tugala'oyo dan bagaimana upaya-upaya penyelesaiannya.

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ditulis oleh peneliti ini adalah:

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) pada Kantor Camat Tugala'oyo.
2. Untuk mengetahui hambatan – hambatan apa saja yang didapatkan dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu pada Kantor Camat Tugala'oyo dan bagaimana upaya-upaya penyelesaiannya.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah mencakup manfaat teoritis, manfaat praktis dan manfaat bagi peneliti:

1. Manfaat Teoritis

Adapun manfaat dari penelitian diharapkan dapat memberikan tambahan informasi dan ilmu pengetahuan bagi pembaca dan memberikan penjelasan mengenai pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu. Serta diharapkan juga dapat berguna sebagai bahan pengembangan kajian Hukum Perjanjian Ketenagakerjaan khususnya yang berkaitan dengan perjanjian kerja waktu tertentu dalam dunia ketenagakerjaan.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang dapat dipedomani oleh penegak hukum seperti Hakim, Polri, Jaksa, Pengacara dan

lainnya dalam menyelesaikan kasus-kasus yang berkaitan dengan tenaga kerja waktu tertentu.

3. Manfaat Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini berguna untuk menyelesaikan Program Studi Sarjana I (S-I) Ilmu Hukum Universitas HKBP Nommensen Medan, serta menambah dan memperluas pengetahuan penelitian dalam kajian Hukum Perjanjian Kerja terlebih khususnya dalam memahami perjanjian kerja dalam waktu tertentu di Kantor Camat Tugala'oyo.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Perlindungan Hukum

1. Pengertian Perlindungan Hukum

Kehadiran hukum dalam masyarakat adalah untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan-kepentingan yang biasa bertentangan antara satu sama lain. Maka dari itu, hukum harus bisa mengintegrasikannya sehingga benturan-benturan kepentingan itu dapat ditekan seminimal mungkin. Menurut Soedjono Dirdjosisworo bahwa pengertian hukum dapat dilihat dari delapan arti, yaitu hukum dalam arti penguasa, hukum dalam arti para petugas, hukum dalam arti sikap tindakan, hukum dalam arti sistem kaidah, hukum dalam arti jalinan nilai, hukum dalam arti tata hukum, hukum dalam arti ilmu hukum, hukum dalam arti disiplin hukum.

Menurut Undang-Undang No. 23 Tahun 2004 tentang PKDRT pada Pasal 1 ayat (4) menyatakan bahwa: “Perlindungan hukum adalah segala upaya yang ditujukan untuk memberikan rasa aman kepada korban yang dilakukan oleh pihak keluarga, advokat, lembaga sosial, kepolisian, kejaksaan, pengadilan, atau pihak lainnya, baik yang bersifat sementara maupun berdasarkan penetapan dari pengadilan”.⁷

Beberapa ahli hukum dari berbagai macam sudut pandang, salah satunya yang dikemukakan oleh Soedjono Dirdjosisworo menggambarkan bahwa hukum tidak semata-mata peraturan perundang-undangan tertulis dan aparat penegak

⁷ Pasal 1 ayat (4) UU No. 23 Tahun 2004 Tentang PKDRT

hukum seperti yang selama ini dipahami oleh masyarakat umum yang tidak tahu tentang hukum. Tetapi hukum juga meliputi hal-hal yang sebenarnya sudah hidup dalam pergaulan masyarakat⁸. Secara umum, perlindungan berarti mengayomi sesuatu dari hal-hal yang berbahaya, sesuatu itu bisa saja berupa kepentingan maupun benda atau barang. Selain itu perlindungan juga mengandung makna pengayoman yang diberikan oleh seseorang terhadap orang yang lebih lemah.

Menurut Philipus M. Harjono sebagaimana dikutip oleh Nyoman Putu, bahwa ada dua macam perlindungan hukum bagi rakyat yakni perlindungan hukum yang preventif dan perlindungan hukum yang represif. Pendapat Philipus M. Harjono tersebut memudahkan untuk menganalisis, segala sarana diantaranya peraturan perundang-undangan yang memfasilitasi pengajuan keberatan-keberatan oleh rakyat sebelum masuk karena pengadilan dan mendapatkan putusan tetap maka merupakan perlindungan hukum yang preventif, sedangkan penanganan perlindungan hukum dirana pengadilan merupakan perlindungan hukum yang represif.⁹

Menurut Satjito Rahardjo perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu HAM kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut.¹⁰

Dengan demikian, menurut peneliti perlindungan hukum dapat diartikan dengan segala upaya pemerintah untuk menjamin adanya kepastian hukum untuk

⁸ Soedjono Dirdjosisworo, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 25-43.

⁹ Philipus M. Hardjo, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 1998, hlm. 5.

¹⁰ Satjipro Rahardjo, *Sisi-Sisi Lain dari Hukum di Indonesia*, Kompas, Jakarta, 2003, hlm. 121.

memberi perlindungan kepada warga negaranya agar hak-haknya sebagai seorang warga negara tidak dilanggar, dan bagi yang melanggarnya akan dapat dikenakan sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

2. Bentuk Perlindungan Hukum

Menurut R. La Porta dalam *journal of Financial Ekonomis*, bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh suatu negara memiliki dua sifat, yaitu bersifat pencegahan (*prohibited*) dan bersifat hukuman (*sanction*).¹¹ Bentuk perlindungan hukum yang paling nyata adalah adanya institusi-institusi penegak hukum seperti pengadilan, kejaksaan, kepolisian, dan lembaga-lembaga penyelesaian sengketa diluar pengadilan (non-litigasi) lainnya. Hal ini sejalan dengan pengertian hukum menurut Soedjono Dirdjosisworo yang menyatakan bahwa hukum memiliki pengertian beragam dalam masyarakat dan salah satunya yang paling nyata dari pengertian tentang hukum adalah adanya institusi-institusi penegak hukum.

Penegakan hukum dalam bentuk perlindungan hukum dalam kegiatan ekonomi khususnya penanaman modal tidak bisa dilepaskan dari aspek hukum perusahaan khususnya mengenai perseroan terbatas karena perlindungan hukum dalam penanaman modal melibatkan beberapah pihak pelaku usaha terutama pihak penanam modal, direktur, komisaris, pemberi izin dan pemegang kekuasaan, serta pihak-pihak penunjang terjadinya kegiatan penanaman modal seperti notaris yang mana para pihak tersebut didominasi oleh subjek hukum berupa badan hukum berbentuk perseroan terbatas.¹²

¹¹ Rafael La Porta, "Investor Protection and Corporate Governance; *Journal of Financial Ekonomis*", No. 58, Oktober, 1999, hlm. 9.

¹² Sutantya R. Hadhikusuma dan Sumantoro, *Pengertian Pokok Hukum Perusahaan : Bentuk-bentuk Perusahaan yang berlaku di Indonesia*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 1996, hlm. 5-8.

Subjek hukum dalam hukum perdata terdapat dua subjek hukum, yaitu subjek hukum orang pribadi dan subjek hukum berupa badan hukum. Subjek hukum orang pribadi atau *natuurlijkepersoon* adalah orang atau manusia yang telah dianggap cakap menurut hukum. Orang sebagai subjek hukum merupakan pendukung atau pembawa hak sejak dia dilahirkan hidup hingga dia mati. Walaupun ada pengecualian bahwa bayi yang masih ada di dalam kandungan ibunya dianggap telah menjadi subjek hukum sepanjang kepentingannya mending untuk itu¹³. Selanjutnya, subjek hukum dalam hukum perdata adalah badan hukum atau *rechtspersoon*. Badan hukum merupakan kumpulan manusia pribadi atau dapat pula merupakan kumpulan dari badan hukum.

Menurut Satjipto Rahardjo, hukum melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya secara terukur. Kepentingan merupakan sasaran dari hak karena hak mengandung unsur perlindungan dan pengakuan¹⁴.

3. Tujuan Perlindungan Hukum

Pada hakikatnya setiap orang berhak mendapatkan perlindungan dari hukum, hampir seluruh hubungan hukum harus mendapatkan perlindungan hukum. Perlindungan hukum merupakan gambaran dari bekerjanya fungsi hukum untuk mewujudkan tujuan-tujuan hukum, yakni keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum.

Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum sesuai dengan aturan hukum, baik itu yang bersifat preventif

¹³ H.R. Sardjono dan Frieda Husni Hasbullah, Bunga Rampai, *Perlindungan Hukum Perdata*, (Jakarta: Ind-Hill-Co, 1991), hlm. 143

¹⁴ Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, Cet. Vi (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2006), hlm. 54.

maupun dalam bentuk yang bersifat represif, baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis dalam rangka menegakkan peraturan hukum. Menurut Fitzgerald, teori perlindungan hukum Salmond bahwa hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu dapat dilakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan dilain pihak.¹⁵

Perlindungan hukum dapat digunakan dalam upaya melindungi kepentingan masyarakat dari tindakan sewenang-wenang yang merupakan tujuan dari hukum yang dapat diwujudkan dalam bentuk adanya kepastian hukum.

B. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian

1. Pengertian Perjanjian

Istilah perjanjian berasal dari bahasa Belanda ialah *overeenkomst*, serta dalam bahasa Inggris diketahui dengan sebutan *contract/agreement*. Perjanjian dirumuskan dalam Pasal 1313 KUH Perdata yang menentukan bahwa: “Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.”¹⁶

R. Subekti mengemukakan pendapatnya tentang pengertian perjanjian sebagai berikut: “suatu perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal”. Dari peristiwa ini timbullah sesuatu ikatan antara 2 orang tersebut yang dinamakan perikatan. Perjanjian ini menimbulkan sesuatu perikatan antara 2 orang yang menciptakannya. Dalam wujudnya, perjanjian ini berupa suatu

¹⁵ <https://suduthukum.com/2016/11/tujuan-perlindungan-hukum.html>. Diakses 13 Juni 2022 13.00 PM

¹⁶ Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia* (Bandung: Citra Aditya Bakti, Cet. 3, 2000), hlm. 224

rangkaian perikatan yang memiliki janji-janji ataupun kesanggupan yang diucapkan ataupun ditulis¹⁷.

Menurut Subekti dalam buktinya pokok-pokok hukum perdata, yang diartikan dengan perjanjian merupakan sesuatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada orang lain atau dimana 2 orang itu sama-sama berjanji untuk melakukan suatu hal, dari peristiwa ini muncul sesuatu ikatan perikatan¹⁸.

Kata perjanjian menunjukkan adanya makna, bahwa para pihak dalam perjanjian yang akan di adakan telah sepakat tentang apa yang mereka sepakati berupa janji-janji yang diperjanjikan.

2. Asas-Asas Perjanjian

Selain syarat sahnya perjanjian yang diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdata, dalam pelaksanaannya perjanjian juga harus memperhatikan dan menerapkan asas-asas dalam hukum perjanjian. Didalam hukum perjanjian dikenal asas-asas hukum perjanjian, yaitu:¹⁹

a. Asas Kebebasan Berkontrak (*freedom of contract*)

Asas kebebasan berkontrak berarti setiap orang dapat menciptakan perjanjian-perjanjian yang tidak dikenal dalam perjanjian bernama dan yang isinya tidak menyimpang dari perjanjian yang bernama yang diatur oleh undang-undang²⁰. Asas kebebasan berkontrak dapat dianalisis dari ketentuan Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata, yang berbunyi: “semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi

¹⁷ R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta: PT. Intermasa, 1963), hlm. 1

¹⁸ Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, Cetakan ke-31, (Jakarta: Intermasa, 2003), hlm.5

¹⁹ Pasal 1320 KUHPerdata (Kitab Undang-Undang Hukum Perdata), *Asas-Asas Dalam Hukum Perjanjian*.

²⁰ J. Satrio, *Hukum Perikatan, Perikatan pada umumnya*, (Bandung: Alumni 1999), hlm.

mereka yang membuatnya”. Asas ini merupakan suatu asas yang memberikan kebebasan kepada para pihak untuk:

- (1) Membuat atau tidak membuat perjanjian;
- (2) Mengadakan perjanjian dengan siapa pun;
- (3) Menentukan isi perjanjian, pelaksanaan, dan persyaratannya, serta
- (4) Menentukan bentuk perjanjiannya apakah tertulis atau lisan.

b. Asas Konsensualisme (*concensualisme*)

Asas konsensualisme dapat disimpulkan dalam Pasal 1320 ayat (1) KUHPerdara. Pada pasal tersebut ditentukan bahwa salah satu syarat yang sahnya perjanjian adalah adanya kesepakatan antara kedua belah pihak. Asas ini merupakan asas yang menyatakan bahwa perjanjian pada umumnya tidak diadakan secara formal, melainkan cukup dengan adanya kesepakatan kedua belah pihak.

c. Asas Kepastian Hukum (*pacta sunt servanda*)

Asas kepastian hukum atau *pacta sunt servanda* merupakan asas yang berhubungan dengan akibat perjanjian. Asas *pacta sunt servanda* terdapat dalam ketentuan Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara yang menyatakan bahwa: “semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”. Artinya bahwa undang-undang mengakui dan menempatkan posisi perjanjian yang dibuat oleh para pihak sejajar dengan pembuatan undang-undang.

d. Asas Itikad Baik (*good faith*)

Asas itikad baik tercantum dalam Pasal 1338 ayat (3) KUHPer yang berbunyi: “Perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik”. Artinya,

dalam melaksanakan perjanjian, kejujuran, harus berjalan dalam hati sanubari seorang manusia.

e. Asas Kepribadian (*personality*)

Asas kepribadian (*personality*) merupakan asas yang menentukan bahwa seseorang yang akan melakukan atau membuat kontrak hanya untuk kepentingan perseorangan saja. Hal ini dapat dilihat dalam Pasal 1315 dan Pasal 1340 KUHPer. Pasal 1315 KUHPer menegaskan: “ Pada umumnya seseorang tidak dapat mengadakan perikatan atau perjanjian selain untuk dirinya sendiri.”

3. Syarat Sahnya Suatu Perjanjian

Suatu perjanjian agar keberadaan perjanjian tersebut diakui oleh undang-undang (*legally concluded contract*) harus sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan oleh undang-undang. Perjanjian yang telah memenuhi syarat-syarat tertentu akibatnya akan mengikat sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Syarat sahnya perjanjian merupakan suatu tulang punggung perjanjian jenis apapun, maksudnya adalah tanpa terpenuhinya syarat sahnya perjanjian tidak mungkin suatu perjanjian akan terwujud.

Syarat sahnya perjanjian telah diatur didalam Pasal 1320 KUHPerdata menentukan empat syarat sahnya perjanjian, yaitu:

a.) Adanya kesepakatan kedua belah pihak;

Kata sepakat didalam perjanjian pada dasarnya adalah para pihak yang membuat perjanjian harus sepakat atau setuju mengenai pokok atau materi yang diperjanjikan, dimana kesepakatan itu harus dicapai dengan tanpa adanya unsur paksaan, penipuan atau kekhilafan.

b.) Kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum;

Kata cakap hukum secara perdata adalah subjek hukum yang sanggup melakukan perbuatan hukum dibidang perdata dan mampu mempertanggung jawabkannya. Dalam Pasal 1330 KUHPerdata memberikan pengecualian dengan penjelasan “ada beberapa orang yang tidak cakap untuk membuat perjanjian”, yaitu:

1. Orang yang belum dewasa yaitu berdasarkan Pasal 47 dan 50 UU No.1 Tahun 1974, kedewasaan seseorang ditentukan bahwa anak yang berada dalam kekuasaan orang tua atau wali sampai umur 18 tahun yang berlaku bagi wanita maupun pria.
2. Orang yang ditaruh dibawah pengampunan.

Seseorang dapat diletakkan dibawah pengampunan jika bersangkutan gila, dungu, mata gelap, lemah akal atau juga pemboros. Orang yang tidak menggunakan akal sehatnya, dan oleh karenanya dapat merugikan dirinya sendiri.

c.) Adanya objek perjanjian;

Syarat sahnya perjanjian yang ketiga adalah dalam membuat perjanjian, apa yang diperjanjikan (objek perikatannya) harus jelas. Pasal 1333 KUHPerdata ayat 1 menyatakan bahwa suatu perjanjian harus mempunyai pokok suatu benda yang paling sedikit dapat ditentukan jenisnya. Suatu perjanjian harus memiliki suatu pokok persoalan. Oleh karena itu, objek perjanjian tidak hanya berupa benda, tetapi juga bisa berupa jasa. Suatu perjanjian haruslah mengenai suatu hal tertentu (*certainly of terms*), berarti bahwa apa yang diperjanjikan, yakni hak dan kewajiban kedua belah pihak.

d.) Adanya causa yang halal

Syarat sahnya perjanjian yang keempat adalah tidak boleh memperjanjikan sesuatu yang dilarang oleh undang-undang atau yang bertentangan dengan hukum, nilai-nilai kesopanan ataupun ketertiban umum.

Syarat pertama dan kedua disebut syarat subjektif karena menyangkut pihak-pihak yang mengadakan perjanjian. Syarat ketiga dan keempat disebut syarat objektif, karena menyangkut objek dari perjanjian. Apabila syarat pertama dan kedua tidak terpenuhi, maka perjanjian dapat dibatalkan. Jika syarat ketiga dan keempat tidak terpenuhi, maka perjanjian itu batal demi hukum. Artinya, dari semula perjanjian dianggap tidak pernah terjadi.²¹

4. Tujuan dan Manfaat Perjanjian

Tujuan yang hendak dicapai dalam perjanjian adalah isi dari perjanjian itu sendiri. Dalam menentukan isi perjanjian meskipun didasarkan atas kebebasan berkontrak, akan tetapi tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan tidak dilarang oleh undang-undang. Hal ini yang diperjanjikan berupa: memberikan sesuatu, berbuat sesuatu, tidak berbuat sesuatu.

Bagi pihak yang gagal melaksanakan sesuatu yang telah diperjanjikan, pihak lain dapat menggunakan otoritas lembaga pengadilan untuk melaksanakan kontrak tersebut bahkan untuk memperoleh ganti rugi atau pemulihan lain yang dimungkinkan oleh hukum²². Dengan memperhatikan hal di atas, diharapkan tujuan pembuatan perjanjian yaitu terciptanya keadilan, ketertiban, dan

²¹ Niru Anita Sinaga, *Peranan Asas-Asas Hukum Perjanjian Dalam Mewujudkan Tujuan Perjanjian*, dikutip dari <https://media.neliti.com> diakses 13 juni 2022 13:30 PM

²² Soedjono Dirdjosisworo, *Hukum Bisnis*, (Bandung: Mandar Maju, 2003), hlm. 28.

kepastian hukum. Perjanjian memiliki tujuan untuk menciptakan keadaan yang lebih baik bagi kedua belah pihak.

Dalam pandangan Patrick S. Atiyah, perjanjian memiliki tiga tujuan dasar, sebagaimana digambarkan dibawah ini:

1. Memaksakan suatu janji dan melindungi harapan wajar yang muncul darinya;
2. Mencegah pengayaan (upaya memperkaya diri) yang dilakukan secara tidak adil atau tidak benar; dan
3. *To prevent certain kinds of harm.*

Disamping ketiga tujuan yang disebutkan di atas, Herlien Budiono menambahkan tujuan keempat dari perjanjian yaitu mencapai keseimbangan. Antara kepentingan sendiri dan kepentingan terkait dari pihak lawan, yang diturunkan dari asas laras (harmoni) di dalam hukum adat.²³ Kemudian manfaat dari suatu perjanjian antara lain memberikan kepastian hukum, meminimalisir konflik, menjadi alat bukti jika terjadi sengketa dan memiliki fungsi ekonomis.²⁴

5. Akibat Hukum Suatu Perjanjian

Sebab akibat hukum perjanjian yang sah menurut Pasal 1338 KUHPerdara adalah²⁵:

- a. Berlaku sebagai undang-undang bagi pihak-pihak, artinya pihak-pihak harus mentaati perjanjian itu sama dengan mentaati undang-undang. Jika

²³ Herlien Budiono dan Tristam P Moeliono, *Asas Keseimbangan Bagi Hukum Perjanjian Indonesia: Hukum Perjanjian Berlandaskan Asas-Asas Wigati Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2006), hlm.310.

²⁴ Fitri Novia Heriani, *aspek-aspek yang harus dipahami dalam membuat perjanjian*, <https://www.hukumonline.com> diakses 13 Juni 2022 13: 45 PM

²⁵ Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

ada yang melanggar perjanjian yang mereka buat, dianggap sama dengan melanggar undang-undang, yang mempunyai akibat hukum tertentu yaitu sanksi hukum. Jadi barang siapa melanggar perjanjian, ia akan mendapat hukuman seperti yang telah ditetapkan dalam undang-undang.

- b. Tidak dapat ditarik kembali secara sepihak, artinya perjanjian yang telah dibuat secara sah yang mengikat para pihak. Perjanjian tersebut tidak boleh ditarik kembali atau dibatalkan secara sepihak saja. Jika ingin menarik kembali atau membatalkan harus memperoleh persetujuan dari pihak lain.
- c. Pelaksanaan dengan itikad baik, artinya pelaksanaan itu harus berjalan dengan mengindahkan norma-norma kepatutan dan kesusilaan. Pelaksanaan yang sesuai dengan norma-norma kepatutan dan kesusilaan itulah yang dipandang adil.

C. Tinjauan Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

1. Pengertian PKWT dan Dasar Hukumnya

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) merupakan perjanjian kerja yang didasarkan atas jangka waktu atau selesainya sesuatu pekerjaan. PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu²⁶. Dalam Pasal 1 angka 10 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 35 Tahun 2021 yang dimaksud dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam

²⁶ Abdul Khakim, op.cit, hlm. 59

waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Bila jangka waktunya habis maka dengan sendirinya perjanjian kerja berakhir sehingga terjadi pemutusan hubungan kerja.

Berdasarkan ketentuan diatas dapat ditarik kesimpulan, perjanjian waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk jenis, sifat atau kegiatan pekerjaannya. Seperti yang disebutkan diatas dan hanya bersifat sementara atau tidak untuk pekerjaan tetap.

2. Syarat-Syarat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Syarat sah perjanjian merupakan tulang punggung atau dasar bagi semua jenis perjanjian, jadi syarat sahnya perjanjian yang diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata juga dapat menjadi dasar dalam pembuatan perjanjian kerja. Menurut Pasal 52 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, berikut adalah empat syarat untuk membuat perjanjian kerja:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) huruf (a) dan (b) dapat dibatalkan. Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf (c) dan (d) batal demi hukum.

Menurut Pasal 59 ayat (1) Undang-undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja adalah : “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu”, yaitu sebagai berikut²⁷:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman;
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau
- e. Pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

Syarat-syarat PKWT diatur dalam Pasal 57 UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, meliputi:²⁸

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
 2. Dalam hal ini perjanjian kerja waktu tertentu dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, yang berlaku perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat dalam bahasa indonesia.
3. Hak Dan Kewajiban Para Pihak

Hubungan antara pekerja/ buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja disebut hubungan kerja. Hubungan kerja terjadi setelah adanya suatu perjanjian

²⁷ Pasal 59 ayat (1) UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

²⁸ Pasal 57 ayat (1) dan ayat (2) UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

kerja. Konsekuensi adanya hubungan kerja akan meahirkan hak dan kewajiban masing-masing pihak, yakni pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja.

Hak adalah sesuatu yang harus didapatkan oleh para pihak, yakni pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja. Sedangkan kewajiban adalah sesuatu yang wajib dilaksanakan oleh para pihak, yakni pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja. Takaran hak dan kewajiban para pihak harus seimbang, artinya kewajiban pengusaha atau pemberi kerja merupakan hak pekerja/buruh, dan sebaliknya kewajiban pekerja/buruh merupakan hak pengusaha atau pemberi kerja²⁹.

1. Hak dan Kewajiban pekerja/Buruh³⁰

Ada beberapa hak dari pekerja/buruh, yakni ;

- a. Pemberian upah setelah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perjanjian.
- b. Fasilitas lain, dana bantuan dan lain-lain yang berlaku ditempat suatu pekerja bekerja.
- c. Perlindungan keselamatan kerja, kesehatan, kematian dan penghargaan
- d. Waktu istirahat, cuti, serta hari libur resmi.
- e. Kebebasan berserikat dan perlakuan HAM dalam hubungan kerja.

berikut ini yang menjadi kewajiban pekerja/buruh, yaitu:

- a. Melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan perjanjian.
- b. Melaksanakan tugas dengan baik tanpa bantuan orang lain kecuali dengan izin pengusaha atau pemberi kerja.

²⁹ Abdul Khakim, op. cit, hlm. 46-47.

³⁰ Ibid, hlm. 53.

- c. Menaati semua tata tertib dan peraturan yang ada ditempat kerja yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- d. Patuh dan menaati segala perintah pengusaha atau pemberi kerja yang layak untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian.

2. Hak dan kewajiban pengusaha atau pemberi kerja

Ada beberapa hak dari pengusaha atau pemberi kerja, yakni:

- a. Sepenuhnya atas hasil kerja dari pekerja.
- b. Mengatur dan menegakkan disiplin, termasuk pemberi sanksi.
- c. Atas tanggung jawab pekerja atau buruh untuk kemajuan perusahaan.

Berikut ini yang menjadi kewajiban dari pengusaha atau pemberi kerja, yaitu:

- a. Wajib membayar upah kerja tepat waktu sesuai dengan kesepakatan.
- b. Menyediakan pekerjaan sesuai dengan perjanjian.
- c. Menjamin kesehatan dan keselamatan kerja dari pekerja atau buruh.
- d. Memberi perintah yang layak dan tidak diskriminatif.
- e. Memberi waktu istirahat dan cuti
- f. Menghormati hak kebebasan berserikat bagi pekerja atau buruh dan perlakuan HAM dalam hubungan kerja.

4. Manfaat Dan Tujuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Manfaat dari suatu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) antara lain, mentukan kepastian hukum bagi para pihak, meminimalisir konflik yang terjadi pada para pihak, dan menjadi alat bukti jika terjadi sengketa.

Adapun tujuan yang hendak dicapai dari perjanjian kerja waktu tertentu adalah isi dari perjanjian itu sendiri yang telah disepakati para pihak, yakni pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja. Dalam menentukan isi dari PKWT meskipun didasarkan adanya kebebasan berkontrak antara para pihak, akan tetapi tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum maupun peraturan perundang-undangan yang berlaku.

5. Macam-Macam Perjanjian Kerja Dalam Batasan Waktu

a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Pengertian perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) diatur dalam Pasal 1 angka 10 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 35 Tahun 2021, yang dimaksud dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja untuk mengadakan hubungan kerja waktu tertentu³¹.

Berdasarkan ketentuan yang dimaksud, maka jelaslah bahwa perjanjian kerja waktu tertentu untuk mengadakan hubungan kerja waktu tertentu. Sesuai Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja menyebutkan bahwa "Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifatnya atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu", yaitu sebagai berikut:

- a.) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b.) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
- c.) Pekerjaan yang bersifat musiman;

³¹ Pasal 1 angka (10) PP (Peraturan Pemerintah) RI No. 35 Tahun 2021 Tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

- d.) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau
- e.) Pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Berbeda dengan PKWT, perjanjian kerja waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan³².

Jika PKWTT dibuat secara lisan, maka klausul-klausul yang berlaku diantara para pihak adalah klausul-klausul sebagaimana yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan. PKWTT dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan. Selama masa percobaan pengusaha atau pemberi kerja wajib membayar upah pekerja dan upah tersebut tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang berlaku.

6. Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Didalam Pasal 61 Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja menentukan bahwa perjanjian kerja berakhir apabila:³³

- a.) Pekerja/ buruh meninggal dunia;
- b.) Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c.) Selesainya suatu pekerjaan tertentu;

³² <https://bukausaha.ngertihukum.id/mengenal-jenis-jenis-perjanjian-kerja-berdasarkan-waktu/>

³³ Pasal 61 UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

- d.) Adanya putusan pengadilan dan/ atau putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum; atau
- e.) Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Untuk memperpanjang PKWT, perusahaan harus memberitahukannya kepada karyawan atau pekerja paling lama 7 hari sebelum PKWT berakhir, sedangkan pembaharuan PKWT hanya dapat dilakukan setelah masa tenggang selama 30 hari setelah berakhirnya PKWT.³⁴

³⁴ <https://www.legalakses.com/berakhirnya-perjanjian-kerja-waktu>

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup adalah penjelasan tentang batasan sebuah subjek yang terdapat di sebuah masalah. Ruang lingkup dapat diartikan sebagai batasan permasalahan yang akan diangkat oleh peneliti atau penulis. Kehadiran ruang lingkup memiliki banyak sekali manfaat. Diantaranya membantu dalam menganalisis dan mengidentifikasi masalah yang hendak diteliti. Selain itu juga dapat bertujuan untuk membantu peneliti menjadi lebih fokus, dengan hasil penelitian lebih efektif dan efisien. Menurut Emil Salim, ruang lingkup adalah suatu benda, kondisi, keadaan dan pengaruh yang ada disekitar kita.³⁵

Adapun ruang lingkup ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dalam melaksanakan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) pada Kantor Camat Tugala'oyo, serta hambatan-hambatan apa saja yang didapatkan dalam pelaksanaan perjanjian kerja tertentu pada Kantor Camat Tugala'oyo dan bagaimana upaya-upaya penyelesaiannya.

B. Jenis Penelitian

Tipe penelitian ini yang peneliti gunakan adalah "Yuridis Normatif". Menurut Soerjono Soekanto pendekatan yuridis normatif yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka (data sekunder) sebagai dasar untuk diteliti dengan cara mengadakan penelusuran terhadap peraturan-peraturan dan

³⁵ Teropong.id "*Pengertian ruang lingkup, manfaat dan contoh ruang lingkup*", dikutip dari <https://teropong.id/pengertian-ruang-lingkup-manfaat-dan-contoh-ruang-lingkup/> diakses 20 Juni 2022 17: 00 PM

literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti³⁶. Metode penelitian hukum normatif atau metode penelitian hukum kepustakaan adalah metode atau cara yang dipergunakan didalam penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka yang ada. Pada penelitian hukum normatif, yang diteliti hanya bahan pustaka atau data sekunder yang mencakup bahan hukum primer, dan tersier³⁷.

C. Sumber Data Penelitian

Bahan utama yang dijadikan data pokok penelitian ini adalah data sekunder, yang dibedakan menjadi bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier yaitu:³⁸

- a. Bahan hukum primer (primary law material), yaitu bahan hukum yang mempunyai kekuatan mengikat secara umum (perundang-undangan) atau mempunyai kekuatan mengikat bagi pihak-pihak berkepentingan (kontrak, konvensi, dokumen hukum, dan putusan hakim). Seperti Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- b. Bahan hukum sekunder (secondary law material) merupakan bahan hukum yang berfungsi memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti buku-buku, hasil-hasil penelitian, hasil karya dari kalangan hukum³⁹. Dalam hal ini akan digunakan suatu bahan hukum sekunder seperti literatur berupa buku-buku, karya ilmiah, jurnal dan lain sebagainya yang menunjang bahan hukum primer dan berkaitan dengan perlindungan tenaga kerja dalam melaksanakan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).

³⁶ Soerjono Soekanto & Sri Mamudja, *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2001), hlm. 13-14.

³⁷ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI Press, 1981), hlm. 52.

³⁸ Abdulkadir Muhammad, *Hukum Dan Penelitian Hukum* (B 2004), Halaman 82

³⁹ Soerjono Soekanto, *Op. Cit.*, hal. 52.

- c. Bahan hukum tertier (tertiary law material) merupakan bahan hukum yang memberikan petunjuk atau suatu penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder seperti kamus, ensiklopedia, internet dan lain sebagainya.

D. Sifat Penelitian

Sifat dari penelitian ini adalah deskriptif analitis yang menurut Winarto Surakhmad dalam bukunya Abdurrahman Soerjono, penelitian deskriptif analitis adalah penelitian yang tertuju pada pemecahan masalah dengan mengumpulkan dan menyusun data yang kemudian menganalisis dan menginterpretasikan tentang arti tersebut⁴⁰. Kemudian dalam penelitian ini juga akan diberikan gambaran sejelas mungkin mengenai perlindungan hukum tenaga kerja dalam melaksanakan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) pada Kantor Camat Tugala'oyo yang diberikan kepada tenaga kerja atau pekerja yang tidak terpenuhinya hak-haknya setelah menyelesaikan pekerjaan akibat tidak sesuai dengan disepakati oleh pemberi kerja atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.

E. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode Studi Kepustakaan, metode ini merupakan cara pengumpulan data dengan membaca, mengkaji, dan menganalisis serta membuat catatan dari literatur, UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 11 Tahun 2021 tentang Cipta Kerja, Kitab Undang-Undang Perdata, dokumen dan hal-hal lain yang berhubungan dengan masalah berkaitan dengan perlindungan hukum tenaga kerja dalam melaksanakan perjanjian kerja tertentu.

F. Analisis Data

⁴⁰ Soerjono Soekanto, *Metodologi Penelitian Suatu Pemikiran dan Penerapan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), hlm. 56.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis deskriptif yaitu upaya yang dilakukan dengan menggambarkan kenyataan-kenyataan yang ada dalam masyarakat dikaitkan dengan hukum positif atau peraturan perundang-undangan yang berlaku saat ini.