

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Pada kehidupan suatu bangsa, peranan tenaga kerja menduduki tempat yang penting karena merupakan faktor yang menentukan keberhasilan bangsa itu sendiri baik fisik maupun kultural. Oleh karenanya maka perlu diadakannya pengaturan yang sebaik-baiknya yang menyangkut berbagai hal di bidang ketenagakerjaan khususnya berkaitan dengan ha-hak tenaga kerja dalam rangka mendukung pekerjaan dan penghidupan yang layak.

Makna dan arti pentingnya pekerjaan bagi setiap orang tercermin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa setiap Warga Negara Republik Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selanjutnya, terkait dengan mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang merata dan berkesinambungan serta tercapainya Pembangunan Nasional, pekerjaan dan penghidupan yang layak mempunyai makna yang sangat penting dalam kehidupan manusia sehingga setiap orang membutuhkan pekerjaan. Pekerjaan dapat dimaknai sebagai sumber penghasilan seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi dirinya sendiri dan keluarganya serta dapat juga dimaknai sebagai sarana untuk mengaktualisasikan diri sehingga seseorang merasa hidupnya menjadi lebih berharga baik bagi dirinya, keluarganya maupun lingkungannya, oleh karena itu hak atas pekerjaan

merupakan hak azasi yang melekat pada diri seseorang yang wajib dijunjung tinggi dan dihormati.

Berdasarkan Penjelasan Umum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dinyatakan bahwa “Pembangunan ketenakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata, baik materiil maupun spiritual”. Selanjutnya dikatakan pula bahwa “Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur berbagai hal-hal yang berkaitan dengan perlindungan tenaga kerja, berkaitan dengan hak atas upah yang layak, hak cuti, termasuk hak atas kepastian hukum perubahan status dari tenaga kerja waktu tertentu (tenaga kerja kontrak) menjadi tenaga kerja waktu tidak tertentu (tenaga kerja tetap).

Berdasarkan Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur pelaksanaan sistem kerja kontrak atau

lebih dikenal dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Dimana PKWTT adalah perjanjian kerja yang didasarkan suatu jangka waktu yang diadakan untuk paling lama 2 tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu maksimal 1 tahun.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu: Pekerjaan yang sekali atau sementara sifatnya; Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun; Pekerjaan yang bersifat musiman; dan Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Adanya pengaturan sebagaimana tersebut di atas, tentunya dengan adanya suatu peraturan yang mengatur masalah perlindungan tenaga kerja, berkaitan dengan perubahan status pekerja dari PKWT menjadi PKWTT, maka dengan peraturan perlindungan tersebutlah tenaga kerja mempunyai kepastian perlindungan hukum sebagai tenaga kerja.

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 1 butir (14) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Pada dasarnya perjanjian kerja hanya dilakukan oleh dua belah pihak yakni pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja atau buruh. Mengenai hal-hal apa saja yang diperjanjikan diserahkan sepenuhnya kepada kedua

belah pihak yakni antara pengusaha atau pemberi kerja dan pekerja atau buruh. Apabila salah satu dari para pihak tidak menyetujuinya maka pada ketentuannya tidak akan terjadi perjanjian kerja, karena pada aturannya pelaksanaan perjanjian kerja akan terjalin dengan baik apabila sepenuhnya kedua belah pihak setuju tanpa adanya paksaan. Perjanjian kerja dapat dibuat baik secara tertulis maupun lisan. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis maupun lisan harus dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Secara yuridis, berdasarkan ketentuan Pasal 1 butir (15) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hubungan kerja merupakan hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, antara perjanjian kerja dengan hubungan kerja memiliki kaitan yang saling berhubungan, hal ini akan mengakibatkan adanya hubungan kerja yang terjadi antara pemberi kerja/pengusaha dengan pekerja/buruh.

Pengertian tersebut memiliki arti bahwa hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan adanya perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Pengertian tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang memuat unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Berdasarkan ketentuan Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan hubungan kerja

merupakan hubungan yang terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Selanjutnya, dalam Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis maupun lisan, hanya perbedaannya perjanjian kerja secara tertulis sebagaimana dalam ayat (2) harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Unsur utama yang terkandung berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni :perjanjian; antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja; memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Selain unsur-unsur tersebut, ada pula empat (4) unsur lain yang harus dipenuhi dalam melakukan perjanjian kerja yang menimbulkan terjadinya hubungan hukum antara pengusaha/pemberi kerja dan pekerja/buruh.

Berdasarkan pengertian tersebut jelas dimaksud bahwa apabila berbicara mengenai hubungan kerja tentu tidak dapat dipisahkan dari perjanjian kerja karena syarat adanya hubungan kerja harus ada perjanjian kerja.

Praktek yang terjadi, di PT. Kereta Api Indonesia, walaupun jenis pekerjaannya bersifat tetap, naumun PKWT yang ada tidak pernah ditingkatkan statusnya menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sebagaimana diatur dalam Pasal 15 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu

Tertentu yang menyatakan bahwa “Dalam hal PKWT dibuat tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2), atau Pasal 5 ayat (2), maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja”. Bahkan untuk menghindari perubahan status dari PKWT ke PKWTT, perusahaan cenderung menggunakan tenaga kerja dengan status alih daya (*outsourcing*).

Berdasarkan uraian tersebut di atas, penulis tertarik untuk mengetahui dan mengkaji suatu permasalahan hukum dalam bentuk skripsi dengan judul: **“IMPLEMENTASI PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) DI PT. KERETA API INDONESIA DIHUBUNGAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2013 TENTANG KETENAGAKERJAAN JO. KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA NOMOR 100/MEN/VI/2004 TENTANG KETENTUAN PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan Latar Belakang Penelitian tersebut di atas, maka terdapat beberapa permasalahan yang dapat penulis kemukakan sebagai Identifikasi Masalah, yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimanakah implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Kereta Api Indonesia dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan Jo. Keputusan Menteri Tenaga

Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu?

2. Permasalahan hukum apa yang terjadi dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Kereta Api Indonesia dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan Jo. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu? Dan Bagaimana seharusnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Kereta Api Indonesia berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan mengkaji implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Kereta Api Indonesia dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan Jo. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;
2. Untuk mengetahui dan mengkaji permasalahan hukum apa yang terjadi dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Kereta Api Indonesia dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan Jo. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi

Republik Indonesia Nomor 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu; dan Untuk mengetahui dan mengkaji bagaimana seharusnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Kereta Api Indonesia berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Melalui bagian ini selanjutnya dapat ditentukan bahwa kegunaan penelitian ini terbagi dalam 2 (dua) kegunaan yaitu :

##### 1. Kegunaan Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan dalam perkembangan ilmu Hukum pada umumnya, Hukum Ketenagakerjaan pada khususnya mengenai implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Kereta Api Indonesia dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan Jo. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

##### 2. Kegunaan Praktis

a. Skripsi ini diharapkan juga dapat memberikan masukan kepada instansi PT. Kereta Api Indonesia Persero berkaitan dengan implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Kereta Api Indonesia dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan Jo. Keputusan Menteri Tenaga Kerja

Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

- b. Skripsi ini diharapkan dapat menjadi sebuah kontribusi ide atau pemikiran yang dapat dijadikan bahan pengetahuan bagi siapa saja yang memerlukan, khususnya kalangan Fakultas Hukum UNPAS dan perguruan tinggi lainnya serta masyarakat pada umumnya yang ingin mengetahui lebih lanjut tentang implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Kereta Api Indonesia dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan. Jo. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

#### **E. Kerangka Pemikiran**

Sistem perlindungan hukum yang dianut oleh Negara Republik Indonesia berpijak pada konsepsi dan prinsip-prinsip negara hukum berdasarkan Pancasila sebagai dasar Negara. Pada Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945 terdapat suatu rumusan yang jelas tentang Negara hukum yang menyatakan bahwa Indonesia adalah Negara berdasarkan atas hukum (*rechstaat*).

Perlindungan hukum selalu dikaitkan dengan konsep *rechtstaat* atau konsep *Rule of Law* karena lahirnya konsep-konsep tersebut tidak lepas dari keinginan memberikan pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi

manusia. Konsep *Rechtsct* muncul di abad ke-19 yang pertama kali dicetuskan oleh **Julius Stahl**. Pada saatnya hampir bersamaan muncul pula konsep negara hukum (*rule of Law*) yang dipelopori oleh A.V.Dicey. menurut **A.V. Dicey** menguraikan adanya 3 (tiga) ciri penting negara hukum yang disebut dengan *Rule of Law*, yaitu :

1. Supermasi hukum, artinya tidak boleh ada kesewenang-wenangan, sehingga seseorang hanya boleh dihukum jika melanggar hukum;
2. Kedudukan yang sama didepan hukum, baik bagi rakyat biasa atau pejabat pemerintah; dan
3. Terjaminnya hak-hak manusia dalam undang-undang atau keputusan pengadilan.<sup>1</sup>

Satjipto Raharjo mendefinisikan Perlindungan Hukum adalah:

Upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara memberikan suatu kekuasaan kepada orang tersebut untuk melakukan tindakan yang dapat memenuhi kepentingannya.<sup>2</sup>

Sementara itu, Philipus M. Hadjon berpendapat bahwa:

Perlindungan Hukum adalah suatu tindakan untuk melindungi atau memberikan pertolongan kepada subyek hukum, dengan menggunakan perangkat-perangkat hukum.<sup>3</sup>

Hak konstitusional warga negara yang meliputi hak asasi manusia dan hak warga negara yang dijamin dalam UUD 1945 berlaku bagi setiap warga negara Indonesia. Hal itu dapat dilihat dari perumusannya yang menggunakan frasa “setiap orang”, “segala warga negara”, “tiap-tiap warga negara”, atau ‘setiap warga negara”, yang menunjukkan bahwa hak konstitusional dimiliki oleh setiap individu warga negara tanpa pembedaan, baik berdasarkan suku, agama, keyakinan politik, ataupun jenis kelamin. Hak-

---

<sup>1</sup> Nuktoh Arfawie Kurdie, *Telaah Kritis Teori Negara Hukum*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2005, hlm. 19.

<sup>2</sup> Satjipto Raharjo, *Sisi-sisi Lain dari Hukum di Indonesia*, Kompas, Jakarta, 2003, hlm. 121.

<sup>3</sup> Philipus M. Hadjon, , *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 2011, hlm. 10.

hak tersebut diakui dan dijamin untuk setiap warga negara baik laki-laki maupun perempuan.

Bahkan UUD 1945 juga menegaskan bahwa setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu. Dengan demikian, jika terdapat ketentuan atau tindakan yang mendiskriminasi warga negara tertentu, hal itu melanggar hak asasi manusia dan hak konstitusional warga negara, dan dengan sendirinya bertentangan dengan UUD 1945. Oleh karena itu setiap Warga Negara Indonesia memiliki hak konstitusional sama.

Pemenuhan hak konstitusional warga negara harus dilakukan sesuai dengan kondisi warga negara yang beragam. Realitas masyarakat Indonesia menunjukkan adanya perbedaan kemampuan untuk mengakses perlindungan dan pemenuhan hak yang diberikan oleh negara. Perbedaan kemampuan tersebut bukan atas kehendak sendiri kelompok tertentu, tetapi karena struktur sosial yang berkembang cenderung meminggirkannya. Perlindungan dan pemenuhan hak konstitusional yang dilakukan tanpa memperhatikan adanya perbedaan tersebut, dengan sendirinya akan mempertahankan bahkan memperjauh perbedaan tersebut. Agar setiap warga negara memiliki kemampuan yang sama dan dapat memperoleh perlindungan dan pemenuhan hak konstitusional yang sama pula, diperlukan perlakuan khusus terhadap kelompok tertentu. Hanya dengan perlakuan khusus tersebut, dapat dicapai persamaan perlakuan dalam perlindungan dan pemenuhan hak konstitusional setiap warga negara.<sup>4</sup>

UUD 1945 menjamin perlakuan khusus tersebut sebagai hak untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama. Di dalam Pasal 27 ayat (2)

---

<sup>4</sup> Jimly Asshiddiqie, *Hak Konstitusional Perempuan Dan Tantangan Penegakannya*, Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, hlm. 14-15

Perubahan UUD 1945 ditentukan : “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Kemudian, dalam Pasal 28D ayat (2) Perubahan UUD 1945 ditentukan bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Menurut Soedarjadi, dikatakan bahwa:

Hukum ketenagakerjaan bukan hanya mengatur hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha dalam pelaksanaan hubungan kerja tetapi juga termasuk seorang yang akan mencari kerja melalui proses yang benar ataupun lembaga-lembaga pelaksana yang terkait, serta menyangkut pekerja yang purna atau selesai bekerja. Selanjutnya, dikatakan pula bahwa Hukum ketenagakerjaan adalah merupakan suatu peraturan-peraturan tertulis atau tidak tertulis yang mengatur seseorang mulai dari sebelum, selama, dan sesudah tenaga kerja berhubungan dalam ruang lingkup di bidang ketenagakerjaan dan apabila di langgar dapat terkena sanksi perdata atau pidana termasuk lembaga-lembaga penyelenggara swasta yang terkait di bidang tenaga kerja.<sup>5</sup>

Tenaga kerja dalam Hukum Perburuhan/Ketenagakerjaan terdapat beberapa istilah yang beragam, seperti buruh, pekerja, karyawan, pegawai, majikan atau pengusaha. Istilah buruh sejak dulu sudah populer dan kini masih sering dipakai sebagai sebutan untuk kelompok tenaga kerja, istilah pekerja dalam praktek sering dipakai untuk menunjukkan status hubungan kerja, seperti pekerja kontrak, pekerja borongan, pekerja harian, pekerja honorer, pekerja tetap dan sebagainya. Sedangkan istilah karyawan atau pegawai lebih sering dipakai untuk data administrasi.

---

<sup>5</sup> Soedarjadi,, Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia,Pustaka yustisia,Yogyakarta, 2008, hlm.3.

Pendapat lain menyatakan bahwa istilah “buruh” sejak dulu diidentikan dengan pekerjaan kasar, pendidikan rendah dan penghasilan yang rendah pula. Bahkan, pada zaman kolonial terdapat istilah kuli, mandor atau semacamnya, yang menempatkan buruh pada posisi yang lemah di bawah pengusaha. Padahal, keberadaan buruh sangatlah penting artinya bagi kelangsungan perusahaan.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Tenaga Kerja, meskipun dapat dikatakan sebagai sumber utama Hukum Perburuhan ternyata tidak memberikan rumusan yang jelas tentang apa yang dimaksud dengan buruh, dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969, menyatakan pengertian tenaga kerja sebagai berikut :

“Tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”.<sup>6</sup>

Penjelasan Pasal tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa buruh adalah tiap orang yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Peranan tenaga kerja menduduki tempat yang penting karena merupakan faktor yang penting bagi pengembangan sumber daya manusia dan merupakan faktor yang menentukan keberhasilan bangsa itu sendiri. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga

---

<sup>6</sup> Zainal Asikin, et.al., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002, hlm. 33-34..

terpenuhinya hak-hak serta perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja, sesuai dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan :

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Ini berarti bahwa setiap tenaga kerja, mendapat perlindungan tanpa perbedaan apapun.”

Salah satu aspek yang penting dalam perlindungan tenaga kerja yaitu mengenai perjanjian kerja. Perjanjian Kerja adalah pelaksanaan perjanjian itu sendiri, bahkan dapat dikatakan justru pelaksanaan perjanjian inilah yang menjadi tujuan orang-orang yang mengadakan perjanjian, karena justru dengan pelaksanaan perjanjian kerja itu, pihak-pihak yang membuatnya akan dapat memenuhi kebutuhannya, kepentingannya serta mengembangkan bakatnya.

Pasal 1313 KUH Perdata yang dimaksud dengan perjanjian yaitu “Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih”. Perjanjian, kalau dilihat dari wujudnya adalah merupakan rangkaian kata-kata yang mengandung janji-janji atau kesanggupan-kesanggupan yang diucapkan atau yang dituangkan dalam bentuk tulisan oleh pihak-pihak yang membuat perjanjian. Dalam perjanjian tercantum hak-hak dan kewajiban-kewajiban para pihak yang membuatnya.<sup>7</sup>

Hubungan hukum dalam perjanjian, bukan suatu hubungan yang bisa timbul dengan sendirinya seperti yang terdapat dalam harta benda kekeluargaan. Dalam hubungan hukum kekayaan keluarga, dengan sendirinya

---

<sup>7</sup> Mariam Darius Badruzaman, *Keputusan-keputusan Tentang Perkara Perdata*, Bappit Cabang Sumatera Utara, Medan, 1962, hlm, 253.

timbul hubungan hukum antara anak dengan kekayaan orang tuanya seperti yang diatur dalam hukum waris. Lain halnya dalam perjanjian, hubungan hukum antara pihak yang satu dengan pihak yang lain tidak bisa timbul dengan sendirinya. Hubungan tersebut tercipta oleh karena adanya “tindakan hukum”. Tindakan hukum yang dilakukan oleh pihak-pihaklah yang menimbulkan hubungan hukum perjanjian, sehingga terhadap satu pihak diberi hak oleh pihak yang lain untuk memperoleh prestasi. Sedangkan pihak yang lain itupun menyediakan diri dibebani dengan kewajiban untuk menunaikan prestasi.

Melaksanakan perjanjian berarti melaksanakan sebagaimana mestinya apa yang merupakan kewajiban terhadap siapa perjanjian itu dibuat. Oleh karena itu, melaksanakan perjanjian pada hakikatnya adalah berbuat sesuatu atau tidak berbuat sesuatu untuk kepentingan orang lain yakni pihak yang berhak atas pelaksanaan perjanjian tersebut.

Berkaitan dengan Perjanjian Kerja antara pekerja dengan pengusaha, dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dikenal dengan adanya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yang mana berdasarkan ketentuan didalam Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) merupakan “Perjanjian kerja waktu tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu”

Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Definisi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah “perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu”.

Selanjutnya, Berdasarkan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ruang Perjanjian Kerja Waktu tertentu yaitu:

1. 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 :
  - a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya ;
  - b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun ;
  - c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
  - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
  - e. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
  - f. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
3. Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
4. Pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu

yang lama, pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.

5. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) makademi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Sementara itu, berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dinyatakan bahwa:

1. PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu.
2. PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat untuk paling lama 3 (tiga) tahun. (3) Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan maka PKWT tersebut putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan.
3. Dalam PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu harus dicantumkan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai.
4. Dalam hal PKWT dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu namun karena kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan, dapat dilakukan pembaharuan PKWT.
5. Pembaharuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (5) dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perjanjian kerja.
6. Selama tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) tidak ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha.
7. Para pihak dapat mengatur lain dari ketentuan dalam ayat (5) dan ayat (6) yang dituangkan dalam perjanjian

Suatu PKWT wajib dibuat secara tertulis. Hal ini berbeda dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang dapat dibuat secara lisan, PKWT yang dibuat secara lisan dapat dianggap sebagai PKWTT. Selain tertulis, PKWT juga wajib didaftarkan pada instansi

ketenagakerjaan terkait di wilayahnya masing-masing (Dinas Ketenagakerjaan). PKWT yang tidak didaftarkan pada instansi ketenagakerjaan akan membuat PKWT itu menjadi tidak sah, dan secara otomatis PKWT itu akan menjadi PKWTT dimana karyawan secara otomatis pula memperoleh hak-haknya sesuai peraturan perundang-undangan dibidang Ketenagakerjaan.

## **F. Metode Penelitian**

### **1. Spesifikasi Penelitian**

Spesifikasi penelitian dalam menyusun skripsi ini dilakukan dengan cara *deskriptif analitis* yaitu menggambarkan permasalahan yang ada, kemudian menganalisisnya dengan menggunakan bahan hukum primer yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat dan terdiri dari norma (dasar) atau kaidah dasar, yaitu Pembukaan UUD 1945, Peraturan Dasar, mencakup diantaranya Batang Tubuh UUD 1945 dan Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat, Peraturan perundang-undangan, Bahan hukum yang tidak ikodifikasikan, seperti hukum adat, Yurisprudensi, Traktat, Bahan hukum dari zaman penjajahan yang hingga kini masih berlaku. bahan hukum sekunder yaitu yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti rancangan UU, hasil penelitian, para ahli, hasil karya dari kalangan hukum dan seterusnya, dan bahan hukum tersier, yakni bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap

bahan hukum primer dan sekunder contohnya adalah kamus, ensiklopedia dan sebagainya.

## 2. Metode Pendekatan<sup>9</sup>

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis normatif, yaitu menguji dan mengkaji data sekunder yaitu asas-asas yang terkandung dalam peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Kereta Api Indonesia dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

## 3. Tahap Penelitian

Sehubungan dengan pendekatan yuridis normatif yang digunakan, maka penelitian yang dilakukan melalui dua tahap yaitu studi kepustakaan dan penelitian lapangan. Penelitian kepustakaan merupakan tahap penelitian utama, sedangkan penelitian lapangan merupakan hanya bersifat penunjang terhadap data kepustakaan.

## 4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data menggunakan pendekatan yuridis normatif. Teknik pengumpulan data ini dilakukan melalui data yang diperoleh dari penelitian kepustakaan yang meliputi peraturan perundang-undangan,

---

<sup>9</sup> Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1985, hlm. 24.

buku, teks, jurnal, hasil penelitian, ensiklopedi dan lain-lain serta penelitian lapangan melalui observasi dan wawancara.

#### 5. Analisis Data

Proses penelitian ini, analisis data yang dipergunakan adalah analisis *yuridis kualitatif*, yaitu data diperoleh kemudian disusun secara sistematis, untuk mencapai kejelasan masalah tentang implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Kereta Api Indonesia dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan Jo. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

#### 6. Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian merupakan pendukung dalam melengkapi data. dilaksanakan pada:

- a. Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia (Persero), Jalan Perintis Kemerdekaan No.1, Bandung;
- b. Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Bidang Pengawasan, Jalan R.E. Martanegara Nomor 4 Bandung;
- c. Dewan Pimpinan Cabang Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia, Jalan Pecinan Lama Nomor 13 Bandung.
- d. Badan Pemberdayaan Masyarakat, Jalan Wastukencana Nomor 2 Bandung;

- e. Perpustakaan Fakultas hukum Unpas, Jalan Lengkong Dalam Nomor 17 Bandung;
- f. Perpustakaan Universitas Pasundan, Jalan Taman Sari Nomor 6-8 Bandung.