

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disebut PKWT) adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang didasarkan atas jangka waktu; atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Pengaturan atau persyaratan PKWT diatur dalam Pasal 57 dan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) sebagai berikut:

Pasal 57

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.*
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.*
- (3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.*

Pasal 59

- (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.**
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.*
- (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.*

- (4) *Perjanjian kerja 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.*
- (5) *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.*
- (6) *Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.*
- (7) *Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.*
- (8) *Hal-hal lain yang belum diatur dalam pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.*

Secara teknis pengaturan lebih lanjut PKWT dijabarkan didalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia (selanjutnya disebut Kepmenaker) nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Dimana dalam Kepmenaker tersebut mengatur tentang ketentuan pelaksanaan berkaitan dengan (1) PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya yang penyelesaiannya paling lama 3 (tiga) tahun; (2) PKWT untuk pekerjaan musiman; (3) PKWT untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru; dan (4) Perjanjian kerja harian atau lepas.

Apabila dalam pelaksanaan PKWT terjadi pelanggaran atau penyimpangan PKWT oleh pemberi kerja/ pengusaha, maka menurut ketentuan sebagaimana dimaksud pada Pasal 59 ayat (7) UU Ketenagakerjaan

demi hukum status hubungan kerjanya beralih menjadi PKWTT atau menjadi pekerja tetap perusahaan.

Pelaksanaan PKWT dalam prakteknya masih banyak ditemukan pelanggaran/penyimpangan dan pihak pemberi kerja/pengusaha enggan mengangkat menjadi pekerja tetap. Hal ini oleh sebagian kalangan pekerja/buruh disebabkan karena tidak ada sanksi jika perusahaan melanggar PKWT dan tidak mau mengangkat menjadi pekerja tetap. Atas dasar tersebut maka kemudian serikat pekerja/serikat buruh yang tergabung dalam Aliansi Jawa Barat melakukan judicial review ke Mahkamah Konstitusi. Mahkamah Konstitusi kemudian mengabulkan permohonan tersebut dengan putusan nomor 7/PUU-XII/2014, dengan amar putusan sebagai berikut:

Frasa “demi hukum” dalam Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai “Pekerja/buruh dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri setempat dengan syarat:

- 1. Telah dilaksanakan perundingan bipartit namun perundingan bipartit tersebut tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk berunding; dan*
- 2. Telah dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan”*

Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut, jika dicermati ternyata ada perbedaan antara apa yang dimohonkan pemohon dengan apa yang diputuskan oleh Mahkamah Konstitusi. Dimana dalam permohonannya pemohon memohon agar pekerja/buruh dapat meminta pelaksanaan (eksekusi) Nota Pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan ke Pengadilan Negeri

melalui Pengadilan Hubungan Industrial apabila Pemberi Kerja/Pengusaha nyata-nyata tidak mau merubah status hubungan kerja, sedangkan dalam amar putusan Mahkamah Konstitusi menyatakan pekerja/burh dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan ke Pengadilan Negeri.

Kementerian Ketenagakerjaan pada tahun 2016 mengeluarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 tahun 2016 tentang Mekanisme Pengawasan Ketenagakerjaan. Sebagai implementasi setelah dikeluarkannya Putusan Mahkamah Konstitusi nomor: 7/PUU-XII/2014, dalam Pasal 34 Permenaker ini mengatur, untuk mendapatkan pengesahan dari pengadilan negeri terhadap Nota Pemeriksaan Khusus yang dikeluarkan pegawai pengawas ketenagakerjaan setelah ditemukan pelanggaran/penyimpangan PKWT, pekerja harus mengajukan permohonan tertulis yang ditujukan kepada kepala Dinas Provinsi tempat pekerja/buruh bekerja.

Melihat Putusan Mahkamah Konstitusi nomor: 7/PUU-XII/2014 yang kemudian ditindaklanjuti oleh Permenaker nomor 33 tahun 2016 Tentang Mekanisme Pengawasan Ketenagakerjaan, maka saat ini jika terjadi penyimpangan PKWT oleh pemberi kerja/pengusaha tidak serta merta menjadi PKWTT (pekerja tetap), dimana pekerja/buruh diharuskan terlebih dahulu merundingkannya dengan pemberi kerja/pengusaha, dan nota pemeriksaan khusus yang dikeluarkan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan telah mendapatkan pengesahan dari Pengadilan Negeri.

Upaya perundingan dan pengesahan nota pemeriksaan khusus ke Pengadilan Negeri walau telah ditempuh oleh pekerja/buruh namun pemberi kerja/pengusaha tetap tidak mau melaksanakan nota khusus yang telah disahkan tersebut, maka pilihannya tetap diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan, penulis tertarik untuk mengkajinya dalam bentuk skripsi yang berjudul “**KEDUDUKAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN SETELAH TERBIT PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 7/PUU/XII/2014**”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang sebagaimana telah disebutkan diatas, penulis mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah kedudukan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berdasarkan Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimanakah Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu setelah Putusan Mahkamah Konstitusi nomor 7/PUU-XII/2014?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut maka tujuan penelitian ini yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui, mengkaji, dan menganalisis tentang kedudukan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berdasarkan Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
2. Untuk mengetahui, mengkaji, dan menganalisis tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu setelah Putusan Mahkamah Konstitusi nomor 7/PUU-XII/2014

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian ini adalah manfaat teoritis dan manfaat praktis, sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

- a. Dengan penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan penulis dalam memahami Hukum Ketatanegaraan dan Hukum Ketenagakerjaan, khususnya tentang pengaturan, pelaksanaan, dan pengawasan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).
- b. Dengan penelitian ini diharapkan dapat melihat sejauh mana hukum melindungi pekerja/buruh dalam bidang Ketenagakerjaan khususnya tentang PKWT.

2. Manfaat praktis

- a. Sebagai sarana bagi mahasiswa untuk mengaplikasikan ilmu yang didapat dalam kuliah serta melatih cara berpikir mahasiswa dalam memecahkan masalah, khususnya di bidang Ketenagakerjaan.

- b. Diharapkan bermanfaat bagi penulis sendiri dan pemangku kepentingan dalam bidang Ketenagakerjaan (pekerja/buruh, pengusaha, dan pemerintah).

E. Kerangka Pemikiran

Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 Amandemen Ke-IV alinea keempat menyatakan bahwa tujuan dari pada Negara Republik Indonesia adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut serta melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.

Pancasila sebagai falsafah dan pandangan hidup bangsa Indonesia dan Undang-Undang Dasar 1945 Amandemen Ke-IV sebagai sumber dan landasan hukum nasional, menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia sebagaimana tercermin dalam sila-sila Pancasila khususnya Sila Kemanusiaan yang Adil dan Beradab.

Selain dari pada itu, Negara Kesatuan Republik Indonesia merupakan negara hukum, hal ini terlihat dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Amandemen Ke-IV yang berbunyi “*Negara Indonesia adalah negara hukum*”. Konsekuensi dari ketentuan ini adalah bahwa setiap sikap, pikiran, perilaku, dan kebijakan pemerintahan negara dan penduduknya harus didasarkan/sesuai dengan hukum. Dengan ketentuan demikian dimaksudkan untuk mencegah terjadinya kesewenang-wenangan dan arogansi kekuasaan. Hukumlah yang memegang kekuasaan dan

memimpin penyelenggaraan negara, sebagaimana konsep *nomocratie*, yaitu kekuasaan dijalankan oleh hukum.

Aristoteles, merumuskan negara hukum adalah Negara yang berdiri di atas hukum yang menjamin keadilan kepada warga negaranya. Keadilan merupakan syarat bagi tercapainya kebahagiaan hidup untuk warga Negara dan sebagai bagian dari keadilan itu perlu diajarkan rasa susila kepada setiap manusia agar ia menjadi warga negara yang baik.

Negara yang berdasar atas hukum menempatkan hukum sebagai hal yang tertinggi sehingga terdapat istilah supremasi hukum, supremasi hukum tidak boleh mengabaikan tiga ide dasar hukum yaitu keadilan, kemanfaatan dan kepastian.

Menurut Sudikno Mertokusumo kepastian hukum merupakan sebuah jaminan bahwa hukum tersebut harus dijalankan dengan cara yang baik. Kepastian hukum menghendaki adanya upaya pengaturan hukum dalam perundang-undangan yang dibuat oleh pihak yang berwenang dan berwibawa, sehingga aturan-aturan itu memiliki aspek yuridis yang dapat menjamin adanya kepastian bahwa hukum berfungsi sebagai suatu peraturan yang harus ditaati.

Kepastian hukum menurut Utrecht, mengandung dua pengertian, yaitu pertama, adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan, dan kedua, berupa keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah karena dengan

adanya aturan yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh Negara terhadap individu.¹

Ajaran kepastian hukum ini berasal dari ajaran Yuridis-Dogmatik yang didasarkan pada aliran pemikiran positivistic di dunia hukum, yang cenderung melihat hukum sebagai sesuatu yang otonom, yang mandiri, karena bagi penganut pemikiran ini, hukum tak lain hanya kumpulan aturan. Bagi penganut aliran ini, tujuan hukum tidak lain dari sekedar menjamin terwujudnya kepastian hukum. Kepastian hukum itu diwujudkan oleh hukum dengan sifatnya yang hanya membuat suatu aturan hukum yang bersifat umum. Sifat umum dari aturan-aturan hukum membuktikan bahwa hukum tidak bertujuan untuk mewujudkan keadilan atau kemanfaatan, melainkan semata-mata untuk kepastian.²

Teori Hak Asasi Manusia menurut aliran atau pemikiran *John Locke*, yang menyatakan bahwa manusia terlahir dengan hak-hak alamiah, yang tidak dapat dilepaskan atau diserahkan kepada masyarakat atau penguasa/pemerintah kecuali atas perjanjian. Hak-hak alamiah tersebut adalah *life* atau hak untuk hidup, *liberte* atau hak kebebasan, dan *estate* atau hak-hak untuk memiliki sesuatu. Hak-hak asasi tersebut tercantum dalam Undang-Undang Dasar 1945 Amandemen Ke-IV. Salah satu hak Asasi Manusia yang dijamin oleh Undang-Undang Dasar 1945 Amandemen Ke-IV ialah *estate* atau hak untuk memiliki sesuatu sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (2) Undang-

¹ Riduan Syahrani, *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum*, Penerbit Citra Aditya Bakti, Bandung, 1999, hlm.23.

² Achmad Ali, *Menguak Tabir Hukum (Suatu Kajian Filosofis dan Sosiologis)*, Gunung Agung, Jakarta, 2002, hlm.82-83.

Undang Dasar 1945 Amandemen Ke-IV yang menyebutkan bahwa “*Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*”.

Implementasi dari ketentuan sebagaimana dimaksud pada pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 Amandemen Ke-IV adalah dengan dikeluarkannya Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 50 UU Ketenagakerjaan tersebut disebutkan bahwa adanya hubungan kerja karena ada perjanjian kerja. Perjanjian kerja itu sendiri menurut Pasal 56 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan debedakan menjadi 2 (dua), yaitu Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang lazimnya disebut pekerja tetap dan Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT) yang lazimnya disebut dengan pekerja kontrak. Adapun Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menurut Pasal 56 Ayat (2) UU Ketenagakerjaan didasarkan atas Jangka Waktu dan Selesainya suatu Pekerjaan Tertentu.

Perihal pengertian perjanjian kerja, menurut pendapat Subekti beliau menyatakan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dengan majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di peratas (bahasa Belanda “*dierstverhanding*”) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain (buruh)³.

³ Subekti, *Aneka Perjanjian*, Alumni Bandung, Cetakan II, 1997, hal. 63

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUH Per). Ketentuan ini juga tertuang dalam Pasal 52 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar: (1) Kesepakatan kedua belah pihak; (2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; (3) Adanya pekerjaan yang dijanjikan; dan (4) Pekerjaan yang dijanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju atau sepakat, setia-sekata mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Apa yang dikehendaki pihak yang satu dikehendaki pihak yang lain. Pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan, dan pihak pengusaha menerima pekerja tersebut untuk dipekerjakan.

Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian. Seseorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberikan batasan umur minimal 18 tahun (*Pasal 1 angka 26 UU Ketenagakerjaan*). Selain itu seseorang dikatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak terganggu jiwanya atau waras.

Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dalam istilah Pasal 1320 KUH Perdata adalah hal tertentu. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan obyek dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak.

Obyek perjanjian (pekerjaan) harus halal yakni tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan. Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas.

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah. Syarat kemauan bebas kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak dalam membuat perjanjian dalam hukum perdata disebut sebagai syarat subyektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian, sedangkan syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan harus halal disebut sebagai syarat obyektif karena menyangkut obyek perjanjian. Kalau syarat obyektif tidak dipenuhi, maka perjanjian itu batal demi hukum artinya dari semula perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada. Jika yang tidak dipenuhi syarat subyektif, maka akibat hukum dari perjanjian tersebut dapat dibatalkan.

Pengusaha dengan pekerja/buruh dalam hal membuat perjanjian kerja yang tidak memenuhi suatu sebab yang halal (melanggar peraturan perundang-undangan), maka perjanjian tersebut batal demi hukum. Dalam kaitan ini jika pengusaha tersebut juga melanggar Pasal 59 ayat (1), ayat (2),

ayat (4), ayat (5), dan ayat (6), maka perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tersebut batal demi hukum dan dengan sendirinya demi hukum berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT)⁴.

Hakikat dari hukum ketenagakerjaan adalah untuk melindungi pekerja/buruh dari tindakan sewenang-wenang pihak pengusaha. Secara yuridis kedudukan pekerja/buruh dengan pengusaha itu sama, namun secara sosial ekonomi kedudukan pekerja/buruh lebih rendah dari pengusaha. Oleh karena itu diperlukan pemberdayaan dan proses kemitraan dalam bekerja yang dilindungi oleh Undang-undang.⁵

Hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja antara tenaga kerja dengan pengusaha, yang berarti mengatur kepentingan orang perorang. Atas dasar itulah maka hukum ketenagakerjaan bersifat privat (perdata). Disamping itu dalam pelaksanaan hubungan kerja untuk masalah-masalah tertentu diperlukan campur tangan pemerintah. Karenanya, hukum ketenagakerjaan bersifat publik, baik yang terkait dengan aspek hukum Tata Usaha Negara maupun hukum pidana. Lebih lanjut budiono, membagi sifat hukum ketenagakerjaan menjadi dua yaitu bersifat imperatif dan bersifat fakultatif. Hukum bersifat imperatif atau *dwingenrecht* (hukum memaksa) artinya hukum yang harus ditaati secara mutlak, tidak boleh dilanggar, sedangkan hukum yang bersifat fakultatif atau *regelendrecht/aanvullendrecht* (hukum yang mengatur/melengkapi), artinya hukum yang dapat dikesampingkan

⁴ Putusan Mahkamah Konstitusi nomor 96/PUU-XI/2013, halaman 76

⁵ R.Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan*, pustaka setia, Badung, 2013, hlm.67

pelaksanaannya⁶. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sebagaimana diatur dalam Pasal 59 UU Ketenagakerjaan, merupakan contoh dari hukum yang bersifat imperatif, sehingga tidak boleh untuk dilanggar atau disimpangi.

UU Ketenagakerjaan mengatur jenis-jenis pekerjaan tertentu yang hanya dapat dikerjakan oleh pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana diatur dalam Pasal 59 UU Ketenagakerjaan. Bahwa untuk mewujudkan hubungan yang harmonis dan berkeadilan antara kepentingan Pekerja dengan kepentingan dunia usaha, maka dalam Pasal 59 UU Ketenagakerjaan telah mengatur persyaratan-persyaratan dan pembatasan yang sangat tegas mengenai pekerjaan tertentu yang hanya dapat dikerjakan oleh pekerja dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu yang bertujuan untuk melindungi kepentingan pekerja.⁷

Pasal 59 UU Ketenagakerjaan melarang secara tegas untuk mempekerjakan pekerja dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu terhadap jenis pekerjaan yang sifatnya tetap dan merupakan bagian dari pokok kegiatan perusahaan. Selain itu, terdapat juga pembatasan waktu bahwa perjanjian kerja waktu tertentu paling lama 3 (tiga) tahun. Apabila hal tersebut dilanggar maka berdasarkan ketentuan Pasal 59 ayat (7) UU Ketenagakerjaan, perjanjian kerja waktu tertentu, demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Hal tersebut adalah demi memberikan perlindungan dan

⁶ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT.Citra Aditya bakti, Badung, 2014, hlm.9-11

⁷ *Putusan Mahkamah Konstitusi nomor 96/PUU-XI/2013*, halaman 81-85

kepastian hukum baik bagi pekerja maupun dunia usaha agar benar-benar memperhatikan persyaratan yang telah ditentukan.⁸

Frasa “demi hukum” dalam Pasal 59 ayat (7), UU Ketenagakerjaan adalah untuk memberikan perlindungan dan kepastian hukum baik bagi pekerja maupun dunia usaha agar para pihak benar-benar memperhatikan persyaratan yang telah ditentukan dalam Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6), UU Ketenagakerjaan.⁹

F. Metode Penelitian

Metode adalah cara/jalan yang menyatukan secara logis segala upaya untuk sampai kepada penemuan, pengetahuan, pemahaman, tentang sesuatu yang dituju dan diarahkan secara tepat, sedangkan penelitian (menurut kamus besar bahasa Indonesia: 1991) adalah pemeriksaan yang teliti, penyelidikan, kegiatan pengumpulan data, pengolahan, analisis, dan penyajian data yang dilakukan secara sistematis dan objektif untuk memecahkan persoalan atau menguji suatu hipotesis untuk mengembangkan prinsip-prinsip umum.¹⁰

1. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian dalam penulisan ini adalah deskriptif analitis, penelitian deskriptif yaitu: penelitian dimaksudkan untuk memberikan data yang diteliti seteliti mungkin tentang manusia, keadaan, atau gejala

⁸ Idem

⁹ Idem

¹⁰ T. Subarsyah Sumardikara, *Bahan Kuliah (Jilid 1) Metode Penelitian Hukum*, Universitas. Pasundan Bandung, 2011, hlm. 11

lainnya, yang maksudnya untuk mempertegas hipotesa-hipotesa, agar dapat membantu di dalam memperkuat teori-teori lama atau menemukan teori-teori yang baru.¹¹ Sedangkan analitis menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah: penguraian suatu pokok atas berbagai bagiannya dan penelaahan bagian itu sendiri serta hubungan antar bagian untuk memperoleh pengertian yang tepat dan pemahaman arti keseluruhan, dengan demikian penelitian yang dilakukan oleh penulis bertujuan untuk memperoleh suatu gambaran yang jelas mengenai Hukum Ketenagakerjaan, dalam hal ini berkaitan dengan PKWT setelah terbit Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU/XII/2014

2. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif¹² yaitu: suatu penelitian yang secara deduktif dimulai analisa terhadap pasal-pasal dalam peraturan perundang-undangan yang mengatur terhadap permasalahan diatas. Penelitian hukum secara yuridis maksudnya penelitian yang mengacu pada studi kepustakaan yang ada ataupun terhadap data sekunder yang digunakan. Sedangkan bersifat normatif maksudnya penelitian hukum yang bertujuan untuk memperoleh pengetahuan normatif tentang hubungan antara satu peraturan dengan peraturan lain dan penerapan dalam prakteknya.

¹¹ Ibid, hal 17

¹² Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Semarang, 1998, hlm.97

3. Tahap Penelitian

Sebelum penulis melakukan penelitian, terlebih dahulu penulis menetapkan tujuan yang jelas, kemudian melakukan perumusan masalah dari berbagai teori dan konsep yang ada, untuk mendapatkan data sekunder. Dalam penelitian ini penulis melakukan Penelitian Kepustakaan. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti, mengkaji, dan menelusuri data sekunder yang berupa :

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer ini meliputi peraturan perundang-undangan, yaitu Undang-Undang Dasar Tahun 1945 Amandemen Ke-IV, Putusan Mahkamah Konstitusi nomor 7/PUU-XII/2014, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 tahun 2016 tentang Mekanisme Pengawasan Ketenagakerjaan dan peraturan perundang-undangan yang lain yang berkaitan dengan materi penelitian penulis.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder ini berasal dari bahan pustaka yang berisikan informasi tentang bahan hukum primer, mengacu pada buku-buku yang berkaitan Hukum Tata Negara, Hukum Perikatan, Hukum

Ketenagakerjaan, dan lain-lain, sehingga dapat membantu untuk menganalisis dan memahami bahan hukum primer dan objek penelitian.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier meliputi bahan-bahan lain yang ada relevansinya dengan pokok permasalahan, yang memberikan informasi tentang bahan hukum primer dan sekunder, antara lain artikel, berita dari internet, majalah, koran, dan bahan lain baik dalam bidang hukum maupun diluar bidang hukum yang berkaitan dengan permasalahan yang dapat menunjang dan melengkapi data penelitian, sehingga masalah tersebut dapat dipahami secara komprehensif.

d. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan sesuai dengan metode pendekatan yang digunakan oleh peneliti, yaitu melalui studi kepustakaan. Teknik pengumpulan data melalui penelaahan data yang diperoleh dalam peraturan perundang-undangan, buku, teks, jurnal, hasil penelitian, makalah, media cetak (koran, majalah), dan lain-lain, melalui inventarisasi data secara sistematis dan terarah, sehingga dapat diperoleh gambaran yang akurat tentang hasil penelitian. Dengan menggunakan metode pendekatan Yuridis-Normatif, yaitu dititik beratkan pada penggunaan data kepustakaan atau data sekunder yang berupa bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Metode pendekatan

ini lebih melihat permasalahan yang diteliti seputar pada peraturan perundang-undangan, yaitu korelasi antar peraturan perundang-undangan yang ada dan kaitannya dengan penerapannya dalam praktek.

4. Alat Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan data kepustakaan, sehingga alat pengumpul data yang digunakan adalah alat tulis dimana peneliti sebagai instrumen utama mengumpulkan, mencatat bahan-bahan yang diperlukan ke dalam buku catatan, kemudian menggunakan alat elektronik (komputer), untuk mengetik dan menyusun bahan-bahan yang diperoleh.

5. Analisis Data

Dalam menganalisis data dilakukan dengan metode Yuridis-Kualitatif, dimana data yang diperoleh menekankan pada tinjauan normatif terhadap objek penelitian dan peraturan yang ada sebagai hukum positif :

- a. Peraturan perundang-undangan yang satu dengan yang lain tidak saling bertentangan.
- b. Peraturan yang lebih khusus mengesampingkan peraturan yang lebih umum.
- c. Kepastian hukum, artinya bahwa peraturan perundang-undangan yang ada harus ditaati dan dilaksanakan oleh seluruh masyarakat termasuk pemerintah.

6. Lokasi Penelitian

Lokasi penilaian yang dilakukan penulis dalam melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Dalam penelitian ini, penulis memperoleh data dengan melakukan penelitian kepustakaan di Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Pasundan, Jl. Lengkong Dalam No. 17 Bandung.
- b. Kantor Balai Pelayanan Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II Profinsi Jawa Barat, Jl. Tarumanegara Kav 8 CBD, Grand Taruma, blok F 01, Darmawangsa III, Karawang ~ Jawa Barat.
- c. Kantor Cabang Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia Kabupaten Subang, Jl. Raya Pabuaran, Subang ~ Jawa Barat.