

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia adalah suatu negara yang menganut sistem negara hukum, hal tersebut telah secara jelas dinyatakan sebagaimana Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Oleh sebab itu sebagai sebuah negara hukum, maka kehidupan bangsa Indonesia tentunya diatur oleh hukum termasuk didalamnya hubungan industrial khususnya yang menyangkut ketenagakerjaan. Adanya aturan ini agar dapat terpenuhinya hak para pekerja sehingga tidak terjadi tindakan kesewenang-wenangan dan pelanggaran terhadap Hak Asasi Manusia para pekerja (Arliman, 2017).

Indonesia sebagai salah satu negara yang menganut aliran kesejahteraan tentunya sangat memperhatikan hak hidup warga negaranya, seperti hak atas pekerjaan yang layak, hak mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja, hak penghidupan yang layak, maupun hak perlindungan kepastian hukum dan keadilan dalam jaminan sosial tenaga kerja, dan bebas perlakuan yang bersifat perbedaan terhadap sesama warga negara khususnya para pekerja. Hak hidup ini telah diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Hak hidup yang bersifat mendasar tersebut, telah diatur sebagaimana ditentukan Pasal 4 *juncto* Pasal 5 *junctis* Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Hak hidup ini tentunya tidak dapat

dilepaskan dari ketentuan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa: Pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dan ketentuan ini merupakan landasan yang bersifat filosofis mengenai hakikat hukum, khususnya perjanjian kerja waktu tertentu dalam hukum ketenagakerjaan (Soewono, 2012).

Adapun tujuan hukum ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

- a) Untuk mewujudkan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan, khususnya untuk para pekerja.
- b) Untuk memproteksi para pekerja dari segala bentuk tindakan yang tidak terbatas yang dilakukan oleh pengusaha.

Ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bukan hanya melindungi para tenaga kerja semata namun juga melindungi para pelaku usaha. Eksistensi hukum dalam bidang ketenagakerjaan secara hukum mempunyai tujuan yaitu dalam rangka menjaga keseimbangan hubungan kerja antara para tenaga kerja dengan para pelaku usaha agar mempunyai hubungan yang harmonis dalam melakukan berbagai kegiatan usaha sehingga diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan kepada para pelaku usaha, baik para pekerja maupun para pengusaha (*industrial peace*).

Bahwa sebagaimana ketentuan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan: Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk:

- a) memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b) mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c) memberikan perlindungan kepada tenaga kerja;
- d) meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya (Harahap, 2020).

Apabila dilihat dari sifatnya, maka hukum perburuhan dapat bersifat privat/perdata dan dapat juga bersifat publik. Dikatakan bersifat privat karena mengatur hubungan antara orang perorangan (diantaranya pembuatan perjanjian kerja). Sedangkan dikatakan bersifat publik karena pemerintah turut campur tangan dalam permasalahan-permasalahan yang menyangkut permasalahan ketenagakerjaan serta adanya sanksi pidana dalam peraturan hukum ketenagakerjaan.

Sumber hukum perburuhan ialah tempat dimana ditemukannya peraturan-peraturan tentang permasalahan perburuhan yang didasarkan kepada sumber hukum Indonesia dalam bidang perburuhan. Sumber hukum perburuhan dapat berguna sebagai jaminan adanya kepastian dan keadilan bagi para pelaku hubungan industrial dalam hukum perburuhan, yang diterapkan dalam suatu bentuk peraturan-peraturan.

Sumber hukum perburuhan yang berlaku di Indonesia terdiri dari:

- a) Sumber hukum materiil, yaitu sumber hukum yang menentukan isi hukum (perasaan/keyakinan individu dan pendapat umum yang membentuk dan

menentukan isi hukum).

- b) Sedangkan jenis-jenis sumber hukum materiil didasarkan pada pandangan para ahlinya.
- c) Sumber hukum dalam arti formil, yaitu sumber hukum yang dikenal dari bentuknya. (tempat di mana dapat ditemukan dan dikenal hukum).

Adapun jenis-jenis dari sumber hukum formil adalah:

- a) Peraturan perundang-undangan;
- b) Hukum kebiasaan;
- c) Yurisprudensi;
- d) Traktat/perjanjian;
- e) Doktrin (Wijayanti, 2009).

Hubungan kerja berdasarkan pendapat Soepomo adalah suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, di mana hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah (Khakim, 2020).

Sedangkan menurut Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, Hubungan Kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan Perjanjian Kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, Upah, dan perintah.

Hubungan Kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh. Perjanjian Kerja dibuat untuk waktu tertentu (PKWT) atau untuk waktu tidak tertentu (PKWTT).

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.

Perjanjian kerja waktu tertentu sesuai dengan ketentuan Pasal 57 Undang-Undang Nomor Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, pada pokoknya menyebutkan perjanjian kerja yang dibuat oleh tenaga kerja dengan pemberi kerja harus dibuat secara tertulis dan apabila perjanjian kerja tidak dibuat secara tertulis atau lisan maka perjanjian kerja waktu tertentu tersebut berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) wajib dibuat secara tertulis dengan tidak mensyaratkan adanya masa percobaan. Jika dalam PKWT tetap mensyaratkan ketentuan yang menyatakan bahwa perjanjian kerja dimaksud terdapat klausul masa percobaannya, maka perjanjian tersebut khususnya pernyataan mengenai persyaratan masa percobaan kerja dianggap tidak ada (batal demi hukum).

Memahami masalah perjanjian kerja waktu tertentu, tidaklah diartikan sebatas apa yang secara limitatif dimaksud dalam ketentuan Pasal 56 ayat (2), dan Pasal 59 ayat (1), ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun

2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, melainkan lebih luas pengertiannya, yakni perjanjian kerja pada umumnya, tanpa pembatasan sebagaimana dimaksud ketentuan tersebut. Dalam penjelasan Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, telah dijelaskan bahwa apa yang dimaksud pekerjaan bersifat musiman, adalah pekerjaan atas dasar (tergantung) cuaca, dan/atau kondisi tertentu, bukan pekerjaan pada umumnya yang bersifat tetap (tidak tergantung pada cuaca dan/atau kondisi tertentu).

Pada saat ini, hampir di semua sektor usaha, dalam menggunakan tenaga kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), tidak didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku, tetapi didasarkan pada kehendak perusahaan itu sendiri, khususnya untuk kepentingan usaha, dimana PKWT diartikan dan disamakan dengan kontrak kerja yang berlaku pada umumnya dipergunakan di semua bidang usaha, tidak lagi memperdulikan jenis dan sifat usahanya atau kegiatan usaha, apakah pekerjaan tersebut bersifat musiman atau bukan. Ketergantungan terhadap cuaca ataupun pekerjaan yang diperlukan karena kondisi tertentu, bukan lagi merupakan faktor yang penting bagi perusahaan tersebut. Hal ini menunjukkan sebagai bentuk pengingkaran dan ketidaktaatan perusahaan terhadap hukum yang berlaku di negara Indonesia, khususnya hukum tentang ketenagakerjaan. Kondisi yang demikian ini dipersulit dengan tidak tegasnya pegawai pengawasan dibidang ketenagakerjaan serta penegakan hukum dalam merealisasikan ketentuan

peraturan perundang-undangan. Ketidaktegasan dapat dilihat pada sanksi hukum, di mana ketentuan peraturan perundang-undangan tidak mengatur mengenai sanksi menderita atau sanksi berupa pidana denda, atau sanksi administratif. Tetapi yang terlihat didalam peraturan perundang-undangan hanyalah sanksi hukum berupa berubahnya status hubungan kerja yang semula perjanjian kerja waktu tertentu beralih menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (Soewono, 2012).

Perusahaan yang mempekerjakan pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di wilayah Kota Cimahi salah satunya adalah PT. Berdikari Metal & Engineering Cimahi, yaitu suatu Perseroan Terbatas yang bergerak dalam bidang Manufacture Pembuatan Komponen Automotive dengan Akte Notaris KIKIT WIRIANTI SUGATA, Sarjana Hukum Nomor 19 tertanggal 28 Oktober 2021 yang beralamat di Jl. Industri III No. 6 Kota Cimahi.

Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Berdikari Metal & Engineering Cimahi saat ini bertentangan dengan aturan hukum ketenagakerjaan yang ada, di antaranya menempatkan tenaga kerja yang mempunyai status hubungan kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya tetap dan dikerjakan secara terus menerus serta jangka waktu pelaksanaan PKWT melebihi dari aturan yang ditetapkan. Hal ini tentunya tidak sesuai dengan Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022

Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang *juncto* Pasal 4 Pasal 5, Pasal 6 dan Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Berdikari Metal & Engineering Cimahi yang bertentangan dengan aturan hukum ketenagakerjaan telah menimbulkan perselisihan hubungan industrial antara para pekerja dengan pengusaha sebagaimana perkara Nomor: 166/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Bdg antara Irpan, dkk (92 orang) sebagai Para Penggugat melawan PT. Berdikari Metal & Engineering sebagai Tergugat. Dalam proses persidangan di Pengadilan Hubungan Industrial Bandung dalam perkara sebagaimana tersebut di atas, antara Para Penggugat dan Tergugat telah terjadi proses perdamaian yang dituangkan dalam Perjanjian Bersama tertanggal 04 Juni 2021 dan selanjutnya Perjanjian Bersama tersebut diserahkan kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Bandung yang memeriksa dan mengadili Perkara Nomor: 166/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Bdg dan selanjutnya ditetapkan dalam putusan tertanggal 14 Juni 2021.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk mengkaji lebih mendalam mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja dengan status hubungan kerja PKWT di PT. Berdikari Metal & Engineering Cimahi melalui sebuah penelitian hukum yang dilakukan untuk penulisan skripsi dengan judul ***“PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA DENGAN STATUS PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) TERKAIT***

TENTANG JENIS PEKERJAAN DI PT. BERDIKARI METAL & ENGINEERING CIMAHI DALAM PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan judul dan uraian di atas yang menjadi permasalahan dalam skripsi ini adalah:

1. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja terkait masalah jenis pekerjaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Berdikari Metal & Engineering Cimahi dalam perspektif hukum ketenagakerjaan?
2. Bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terkait tentang jenis pekerjaan di PT. Berdikari Metal & Engineering Cimahi dalam perspektif hukum Ketenagakerjaan?
3. Bagaimana penyelesaian permasalahan yang dilakukan oleh pekerja apabila terjadi pelanggaran terhadap jenis pekerjaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Berdikari Metal & Engineering Cimahi?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini ialah untuk:

1. Untuk mengkaji dan menganalisis perlindungan hukum bagi pekerja terkait masalah jenis pekerjaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Berdikari Metal & Engineering Cimahi dalam perspektif hukum ketenagakerjaan.

2. Untuk mengkaji dan menganalisis pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terkait tentang jenis pekerjaan di PT. Berdikari Metal & Engineering Cimahi dalam perspektif hukum Ketenagakerjaan.
3. Untuk mengkaji dan menganalisis penyelesaian permasalahan yang dilakukan oleh pekerja apabila terjadi pelanggaran terhadap jenis pekerjaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Berdikari Metal & Engineering Cimahi.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian yang dihasilkan ini diharapkan dapat berguna ditinjau dari aspek teoritis dan praktis, yaitu:

1. Kegunaan Teoritis

- a) Penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan peneliti dalam memahami Hukum Ketenagakerjaan, khususnya mengenai pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Berdikari Metal & Engineering Cimahi.
- b) Penelitian ini diharapkan dapat melihat sejauh mana perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terkait tentang jenis pekerjaan di PT. Berdikari Metal & Engineering Cimahi dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan *juncto* Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah

Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

2. Kegunaan Praktis

- a) Sebagai sarana bagi mahasiswa untuk menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan melatih metode berpikir mahasiswa dalam mencari solusi dalam permasalahan yang dihadapi, khususnya di bidang Ketenagakerjaan.
- b) Diharapkan berguna khususnya untuk para tenaga kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terkait tentang jenis pekerjaan di PT. Berdikari Metal & Engineering Cimahi dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan *juncto* Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja.

E. Kerangka Pemikiran

Posisi tenaga kerja menurut sifatnya bisa dilihat dari dua jenis, yaitu dari sifat yuridis dan dari sifat sosial ekonomis. Apabila dilihat dari sifat sosial ekonomis, tenaga kerja memerlukan perlindungan hukum dari negara dari kemungkinan adanya tindakan sewenang-wenang yang dilakukan oleh pelaku usaha. Dasar kedudukan hukum ketenagakerjaan terdapat pada Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, yang menyebutkan setiap warga negara bersamaan kedudukannya dalam hukum dan pemerintahan. Ketentuan ini selanjutnya

dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan:

Pasal 5: “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”

Pasal 6: “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”

Posisi tenaga kerja dengan pengusaha atau antara pelaku usaha dengan tenaga kerja sangat berlainan dengan kedudukan antara para pelaku jual beli, dimana para pelaku jual beli sama posisinya. Di antara penjual dan pembeli memiliki kebebasan yang sama untuk menentukan ada atau tidak adanya perjanjian jual beli. Sedangkan posisi antara pelaku usaha dengan tenaga kerja tidak memiliki kesamaan. Secara hukum posisi tenaga kerja sebenarnya bebas, tetapi secara sosial ekonomis kedudukan tenaga kerja jelas terikat.

Apabila ditinjau secara yuridis maka posisi antara tenaga kerja dengan pelaku usaha sebenarnya sama, hal ini sebagaimana bunyi Pasal 27 UUD 1945, tetapi faktanya, secara sosial ekonomis posisi antara tenaga kerja dan pelaku usaha adalah berbeda (terutama yang *unskill labour*) (Walli, 2019).

Pada saat ini telah ada berbagai jenis aturan hukum yang mengatur mengenai hak dan kewajiban setiap warga negara, khususnya mengenai ketenagakerjaan yang didalamnya termasuk mengatur masalah hubungan kerja, oleh karena itu didapat suatu kesimpulan yang mana sesungguhnya Indonesia adalah negara hukum. Pernyataan tersebut bukan tanpa alasan karena dalam konstitusi juga telah dinyatakan dengan jelas bahwa Negara

Indonesia adalah Negara Hukum, seperti yang dinyatakan dalam UUD 1945 Pasal 1 ayat (3).

Menurut Prof. Dr. Achmad Ali, S.H., M.H. dalam bukunya *Menguak Tabir Hukum*, tujuan hukum dapat dilihat dari tiga sudut pandang yaitu:

- a) Dari sudut pandang ilmu hukum positif - normatif atau yuridis – dogmatik, dimana tujuan hukum dititikberatkan pada segi kepastian hukumnya.
- b) Dari sudut pandang filsafat hukum, dimana tujuan hukum dititikberatkan pada segi keadilan.
- c) Dari sudut pandang sosiologi hukum, tujuan hukum dititikberatkan pada segi kemanfaatannya. (Ali, 2002)

Melihat dari beberapa tujuan hukum tersebut, kemudian muncul pertanyaan apakah peraturan perundang–undangan tentang ketenagakerjaan yang ada saat ini telah memberikan kepastian hukum, kemanfaatan, dan keadilan terutama kepastian hubungan kerja bagi para pekerja yang ada di Indonesia? Peraturan tentang perlindungan bagi para tenaga kerja yang mempunyai hubungan kerja dengan status hubungan kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sesungguhnya bukan hanya diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah dengan Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang beserta aturan turunannya, akan tetapi juga diperintahkan oleh konstitusi kita yaitu UUD 1945 Pasal 28D ayat (3) yang

menyebutkan: “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Konsep kepastian hukum berdasarkan pendapat para ahli adalah sebagai berikut:

1. Van Apeldoorn

Van Apeldoorn berpendapat “kepastian hukum” mempunyai dua sisi. Pertama, sisi dapat ditentukannya hukum dalam hal-hal kongkret. Artinya pihak-pihak pencari keadilan (*justiabellen*) ingin mengetahui apa yang menjadi hukumnya (*inonkreto*) dalam hal khusus sebelum mereka berperkara. Kedua, sisi keamanan hukum, artinya perlindungan bagi para pihak terhadap kesewenangan hakim. Jadi “kepastian hukum” berarti aturan hukum harus jelas dan memberikan perlindungan pada pihak-pihak berperkara.

2. Hans Kelsen

Hans Kelsen berpendapat “kepastian hukum” bersandar pada prinsip imputasi, artinya kepastian hukum karena norma hukum yang telah diformulasikan dalam undang-undang menentukan sanksi bagi tindakan melanggar hukum (Budiarta, 2018).

Dalam konsep negara hukum dan untuk memberikan kepastian hukum dalam masalah perburuhan, pemerintah telah menerbitkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah sebagaimana Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022

Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, yang substansinya mengatur tentang hubungan hukum antara para pelaku hubungan industrial.

Pengertian hubungan kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terdapat dalam Pasal 1 angka 15 yang menyebutkan: “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”. Dalam hubungan kerja, kenyataannya tenaga kerja memiliki dua sisi yang berbeda, yang mana dari segi yuridis, tenaga kerja merupakan orang yang bebas, hal ini sesuai dengan prinsip negara kita yang menjamin kebebasan setiap warga negara dan melarang adanya perbudakan, tetapi di sisi lain apabila ditinjau dari segi sosiologis tenaga kerja merupakan orang yang terikat, karena sebagai orang yang membutuhkan pekerjaan, tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha harus patuh terhadap persyaratan yang dipersyaratkan oleh pemberi kerja. Dalam hal hubungan antara tenaga kerja dan pemberi kerja diserahkan kepada para pihak tanpa adanya peran dari pemerintah, maka akan sulit tercapai keseimbangan kepentingan para pihak dan rasa keadilan sosial yang merupakan tujuan pokok dibidang perburuhan. Oleh sebab itu peran serta pihak lain sangat dibutuhkan sebagai penyeimbang, dalam hal ini pemerintah sebagai salah satu pembuat peraturan dan melakukan tindakan dengan tujuan melindungi pihak yang lemah yaitu para tenaga kerja guna memperoleh haknya, salah satunya adalah berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana ketentuan Pasal 1 angka 10 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2020 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja: 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 pekerjaan tertentu.

Realisasi PKWT faktanya banyak menemui pelanggaran terhadap ketentuan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Pelanggaran yang sering terjadi yang ditemui oleh peneliti adalah:

- a) Mempekerjakan pekerja/buruh pada pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya tetap dan dikerjakan secara terus menerus.
- b) Jangka waktu pelaksanaan PKWT melebihi dari ketentuan peraturan perundangan-undangan.
- c) Perjanjian Kerja tidak dibuat rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.
- d) Tidak dicatatkannya PKWT kepada lembaga yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan.

Berbagai bentuk pelanggaran sebagaimana tersebut diatas sebenarnya dapat dihindari dan di minimalisasi apabila para pihak terkait konsekuen dalam melaksanakan segala bentuk aturan yang berlaku, hal lain yang sangat penting adalah peran aktif dari pemerintah, sebab pemerintah bukan hanya berfungsi

sebagai pembuat regulasi, tetapi berfungsi juga sebagai pengawas dalam pelaksanaan dan penegakan terhadap hukum perburuhan yang berlaku.

Sebagaimana ditentukan Pasal 102 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

F. Metode Penelitian

Metode adalah jalan yang bertalian dengan cara kerja untuk menggapai sasaran yang dibutuhkan oleh penggunaanya, sehingga bisa dipahami obyek sasaran yang dikehendaki guna tercapai sasaran atau tujuan pemecahan permasalahan.

Penelitian adalah merupakan rangkaian untuk mencari, mencatat, merumuskan dan menganalisis sampai menyusun laporannya. Jadi metodologi penelitian adalah merupakan suatu pengkajian dalam mempelajari peraturan-peraturan yang terdapat dalam penelitian (Ishaq, 2017).

Metode penelitian yang dipergunakan dalam penulisan ini dilakukan melalui metode sebagai berikut:

1. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian dalam penulisan ini adalah deskriptif-analisis, yaitu menguraikan gambaran dari data yang diperoleh dan menghubungkannya satu sama lain untuk mendapatkan suatu kejelasan

terhadap suatu kebenaran atau sebaliknya, sehingga diperoleh gambaran yang baru ataupun menguatkan suatu gambaran yang sudah ada atau sebaliknya. Jadi bentuk analisis ini dilakukan merupakan penjelasan-penjelasan, bukan berupa angka-angka statistik atau bentuk angka lainnya (Ishaq, 2017).

Peneliti berharap dimana Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk memperoleh suatu gambaran sejelas mungkin tentang hukum perburuhan, khususnya dalam penelitian ini mengenai pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terkait tentang jenis pekerjaan di PT. Berdikari Metal & Engineering Cimahi dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan *juncto* Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

2. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah yuridis normatif dimana hukum dikonsepskan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan (*law in books*) atau hukum dikonsepskan sebagai kaidah atau norma yang merupakan patokan berperilaku manusia yang dianggap pantas (Asikin, 2012). Penelitian hukum normatif ini didasarkan kepada bahan hukum primer dan sekunder, yaitu penelitian yang mengacu kepada kaidah-kaidah yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan (Soekarto, 1984).

3. Tahapan Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti didahului dengan menetapkan arah tujuan yang jelas, kemudian melakukan perumusan masalah dari berbagai teori dan konsep yang ada, hal ini dilakukan guna memperoleh data sekunder. Dalam penelitian ini peneliti melakukan penelitian kepustakaan, yaitu penelitian yang dilakukan dengan mempergunakan bahan bacaan (kepustakaan), baik berupa buku, catatan, maupun laporan hasil penelitian terdahulu (Hasan, 2008).

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti mempunyai tujuan untuk meneliti, mengkaji, dan menelusuri data sekunder yang berupa:

4. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer, ialah bahan hukum yang terdiri dari perundang-undangan, surat-surat resmi, putusan pengadilan dan dokumen resmi negara.

Bahan hukum primer dalam penelitian ini meliputi peraturan perundang-undangan, yaitu Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, *juncto* Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. serta peraturan perundang-undangan lain yang berkaitan dengan materi dalam penelitian ini.

5. Bahan Hukum Sekunder

Bahan Hukum Sekunder ialah bahan hukum yang memberi penjelasan terhadap bahan hukum primer (buku ilmu hukum, jurnal hukum, laporan hukum, dan media cetak dan elektronik).

6. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier, ialah bahan hukum yang memberi penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder (rancangan undang-undang, kamus hukum dan ensiklopedia) (Muhaimin, 2020).

7. Penelitian Lapangan

Untuk melengkapi penelitian kepustakaan, peneliti juga melakukan wawancara dengan para pelaku usaha atau serikat pekerja/serikat buruh di PT. Berdikari Metal & Engineering Cimahi.

8. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan berdasarkan metode pendekatan yang digunakan oleh penulis, yakni:

9. Studi Kepustakaan

Peneliti berusaha semaksimal mungkin mendapatkan berbagai keterangan guna dijadikan sebagai dasar teori dan panduan dalam mengolah data, dengan cara membaca, menelaah dan mempelajari bahan bacaan berupa buku-buku, jurnal, makalah, dan penelitian-penelitian terdahulu yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti. Peneliti juga

berusaha mengumpulkan, mempelajari, dan menelaah data-data sekunder yang berhubungan dengan objek yang akan penulis teliti.

10. Studi Lapangan

Merupakan penelitian yang dilakukan melalui cara mengamati objek perkara yang diteliti secara langsung guna mendapatkan data primer. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah sebagai berikut:

11. Wawancara (*interview*)

Wawancara adalah bertemunya dua orang atau lebih guna saling berinteraksi dengan cara tanya jawab, sehingga bisa diterjemahkan arti mengenai suatu topik. Maksud wawancara jenis ini adalah guna menemukan permasalahan secara terbuka, yang mana pihak yang diajak melakukan wawancara diminta pendapat dan gagasannya (Sarwono, 2006).

12. Alat Pengumpulan Data

Alat Pengumpulan Data terdiri dari:

a) Alat Pengumpulan Data Kepustakaan

Peneliti dalam melakukan penelitiannya mempergunakan data kepustakaan, yaitu berupa peralatan tulis yang mana dalam hal ini peneliti adalah sebagai sarana utama guna mengumpulkan dan mencatat bahan-bahan yang diperlukan ke dalam sebuah catatan, lalu mempergunakan peralatan elektronik (komputer/laptop), untuk dilakukan pengetikan serta penyusunan

bahan-bahan yang didapat.

b) Alat Pengumpulan Data Lapangan

Dalam melakukan penelitian, selain data kepustakaan peneliti juga melakukan penelitian lapangan dengan menggunakan alat berupa alat perekam/*handphone*, selanjutnya mempergunakan peralatan elektronik (komputer/laptop), untuk mengetik dan menyusun berbagai bahan yang didapat.

13. Analisis Data

Analisis data yang dipergunakan oleh peneliti dilakukan dengan metode Yuridis-Kualitatif, yaitu jenis pendekatan masalah yang dilaksanakan berlandaskan hukum utama, yang dilakukan berdasarkan pada bahan hukum utama, serta meninjau beberapa hal yang bersifat teoritis yang berkaitan dengan asas-asas hukum, doktrin hukum, peraturan dan sistem hukum yang berkaitan dengan masalah yang sedang dibahas dengan menggunakan data sekunder, diantaranya ialah asas, kaidah, norma, dan aturan hukum yang terdapat dalam aturan undang-undang dan peraturan lainnya yang berlaku (Muhammad, 2004)

Data yang didapat menekankan pada tinjauan normatif terhadap objek penelitian dan peraturan yang ada sebagai hukum positif, yaitu:

- a) Bahwa peraturan perundang-undangan yang satu dengan yang lain tidak saling bertentangan.
- b) Bahwa 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.

14. Lokasi penelitian

- a) Dalam penelitian ini, penulis memperoleh data dengan melakukan penelitian kepustakaan di Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Pasundan, Jl. Lengkong Dalam No. 17 Bandung.
- b) PT. Berdikari Metal & Engineering Cimahi, Jl. Industri III No. 6 Kota Cimahi.
- c) Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi, JL. R.H. Demang Harjakusumah, Komplek Perkantoran Pemda, Citeureup, Kec. Cimahi Utara, Kota Cimahi, Jawa Barat 40525.