

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam hubungan industrial, pekerja memiliki peran dan kedudukan yang strategis. Pekerja harus dilihat dan ditempatkan sebagai aset perusahaan dan bukan sebagai alat produksi. Dalam dimensi pekerja sebagai aset perusahaan, pengusaha harus pandai dan cerdas mengatur, merawat dan menempatkan pekerjanya.

Pemenuhan hak pekerja akan terjadi ketika ada hubungan industrial yang dinamis dan harmonis antara pengusaha dan pekerja. Ketika hak normatif pekerja dipenuhi oleh pengusaha sesuai dengan undang-undang yang berlaku, dampaknya sangat besar bagi pekerja karena mereka merasa aman dan terlindungi dan lebih termotivasi untuk melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Di sisi lain, hubungan kerja yang harmonis ini akan memberikan banyak nilai tambah bagi perusahaan. Produksi bisnis akan meningkat, yang berarti keuntungan atau laba bisnis akan meningkat secara finansial.

Perjanjian kerja adalah titik awal terbentuknya interaksi industri atau hubungan kerja antara pengusaha dan karyawan. Perjanjian kerja merupakan kesepakatan antara seorang karyawan dengan atasan, yang ditandai oleh karakteristik adanya gaji atau imbalan tertentu yang telah disepakati serta adanya hubungan di atas (dienstverhoedi)

yaitu sebuah hubungan yang mana satu pihak (atasan) memiliki hak untuk memberikan instruksi yang wajib dipatuhi oleh pihak lain (karyawan)¹

Pada dasarnya, perjanjian kerja hanya dibuat oleh dua belah pihak, yaitu pengusaha atau pemberi kerja dan pekerja atau buruh. Semua yang diperjanjikan diserahkan sepenuhnya kepada kedua belah pihak ini, jadi tidak akan terjadi perjanjian kerja jika salah satu dari pihak ini tidak menyetujuinya. Ini karena biasanya pelaksanaan perjanjian kerja akan dilakukan oleh kedua belah pihak ini. Perjanjian kerja, baik tertulis maupun lisan, harus dilaksanakan sesuai dengan peraturan yang ada. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja mengatur hal ini secara hukum.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istir menetapkan hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja di lingkungan tempat kerja, yang merupakan dasar ketenagakerjaan. Istilah "hubungan kerja" mengacu pada perjanjian kerja yang menciptakan hubungan kerja.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 (PP 35/2021) tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja adalah dasar dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya

¹ Iman Soepono, *Hukum Perburuhan – Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta : Djembatan 2009) Hal. 1

disingkat PKWT). Ini merupakan undang-undang turunan dari UU Cipta Kerja No. 11 tahun 2020².

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 mengkualifikasikan perjanjian kerja menjadi dua macam, yaitu :

a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Adalah perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja untuk menjalankan hubungan kerja selama waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu;

b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Adalah perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha perjanjian kerja jangka panjang antara pengusaha dan pekerja.

Tujuan dari perjanjian kerja adalah untuk menciptakan keamanan dalam syarat-syarat kerja. Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan buruh atau pekerja. Dengan kata lain, hubungan kerja tidak akan terjadi jika tidak ada perjanjian yang mengikat antara kedua belah pihak. Ada dua jenis perjanjian kerja: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Perjanjian kerja yang dibuat untuk jangka waktu tertentu sering disebut sebagai perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerja adalah pekerja sementara atau kontrak. Sedangkan untuk perjanjian kerja yang dibuat untuk Waktu tidak tertentu biasanya disebut dengan perjanjian kerja tetap dan status pekerjaannya adalah pekerja tetap.

² Indonesia, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, PP No. 35, L.N No. 45 Tahun 2021, T.L.N No. 6647, pasal. 2.

Pada prakteknya, perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau pekerja kontrak menjadi pilihan pengusaha yang sering digunakan ketika melakukan masa percobaan terhadap para pekerja. Secara tidak langsung hal ini menyebabkan kerugian terhadap pekerja kontrak yang dimana ketika pekerja tidak menjalankan pekerjaannya atau tidak menjalankan perintah sesuai dengan keinginan pengusaha, maka pengusaha lebih berkuasa untuk memberhentikan buruh/pekerja dan tidak melakukan perpanjangan masa kerja kontrak, serta mencari pekerja lain sesuai dengan yang diinginkan.

Walaupun jenis pekerjaanya bersifat tetap, namun PKWT yang ada tidak pernah ditingkatkan statusnya menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sebagaimana diatur dalam ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Bahkan untuk menghindari perubahan status dari PKWT ke PKWTT, perusahaan cenderung menggunakan tenaga kerja dengan status alih daya (outsourcing).

Kecenderungan Pengusaha dalam menerapkan status PKWT kepada karyawan /buruh adalah salah satu cara untuk menghindari pemberian hak-hak normatif Karyawan dan terkesan disengaja agar Pengusaha dapat meng- eksploitas i terhadap pekerja yang memiliki potensi masalah yang akan muncul dan berkembang dikemudian hari. Beberapa hak normatif yang harus dilaksanakan oleh pengusaha diantaranya yaitu, Upah Minimum, Pesangon, Perlindungan Sosial, Tunjangan Hari Raya Keagamaan /THR, Upah Lembur, Waktu Istirahat, Serikat

Pekerja / Serikat Buruh (Sp) / (Sb), Mogok Kerja, Tidak Masuk Kerja / Tidak Melakukan Pekerjaan Upah Harus Tetap Dibayar.

Berdasarkan peristiwa yang terjadi, perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan PT. Milagros Putra Mandiri terkait dengan hak-hak normatif pekerja yang tidak sesuai dengan undang-undang. Hak-hak ini mencakup pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan ganti kerugian 15%. Selain itu, pekerja menuntut pembayaran gaji pokok yang masih dibayar di bawah upah minimum. Kota sektor industry Air Minum Dalam Kemasan dan tuntutan Upah selama tidak dipekerjakan sesuai dengan pasal 93 ayat 2 huruf (f) Undang undang No 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang seharusnya dibayarkan oleh pengusaha karena pekerja bersedia melakukan pekerjaan tetapi pengusaha menghalang halangi melalui security perusahaan serta tuntutan lainnya yaitu pembayaran Tunjangan Hari Raya yang belum dibayarkan.

Dalam perkembangan perselisihan hubungan industrial tersebut, Pihak Perusahaan yang diwakili kuasa hukum Pekerja dan kuasa hukum Perusahaan, telah melakukan langkah-langkah hukum dalam upaya penyelesaian konflik yang terjadi, yaitu Bipartit, Mediasi di Disnakertran kabupaten Sukabumi, Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung melalui Kuasa Hukum Pekerja dan Kasasi ke Mahkamah Agung dari kuasa hukum perusahaan.

Berdasarkan Putusan perkara Nomor : 126/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Bdg. tanggal 26 Juli 2021. Telah diputus oleh Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Kelas IA Khusus Bandung pada tanggal 26 Juli 2021 dan Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor : 1430 K/Pdt.Sus-PHI/2021, tanggal 14

Desember 2021, permasalahan perselisihan hubungan industrial antara Pekerja dengan Perusahaan PT. Milagros Putra Mandiri telah mempunyai kekuatan hukum tetap / Inkracht inchrach.

Dari uraian diatas, maka Penulis merasa tertarik untuk melakukan kajian lebih lanjut secara komprehensif dan menuangkannya dalam bentuk tulisan Skripsi yang berjudul **Analisis Hukum Penentuan Hak Normatif Pekerja Akibat Perubahan Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Studi Kasus Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor : 1340K/Pdt.Sus PHI/2021 Jo Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Bandung Nomor : 126/Pdt.Sus - Phi/2021/Pn.Bdg Antara Pekerja Melawan PT. Milagros Putra Mandiri)**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penulisan ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah akibat hukum terjadinya perubahan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)?
2. Bagaimana putusan hakim dalam perkara nomor 1340k/Pdt.Sus-PHI/2021 dengan nomor 126/Pdt.Sus-PHI/2021?
3. Apa konsekuensi hukum PT. Milagros Putra Mandiri terhadap putusan nomor 1340k/Pdt.Sus-PHI/2021 dengan nomor 126/Pdt.Sus-PHI/2021?

C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan Permasalahan yang telah dijabarkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Tujuan Penelitian

- a. Mengidentifikasi akibat hukum terjadinya perubahan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).
- b. Menganalisis penerapan hakim dalam perkara nomor 1340k/Pdt.Sus-PHI/2021 dengan nomor 126/Pdt.Sus-PHI/2021.
- c. Menganalisis konsekuensi hukum jika PT. Milagros Putra Mandiri terhadap putusan nomor 1340k/Pdt.Sus-PHI/2021 dengan nomor 126/Pdt.Sus-PHI/2021.

Dalam penelitian ini, diharapkan Penulis maupun Pembaca mampu untuk memberikan manfaat, baik dari segi Teoritis maupun Praktis, Penjelasan sebagai berikut:

2. Manfaat Penelitian

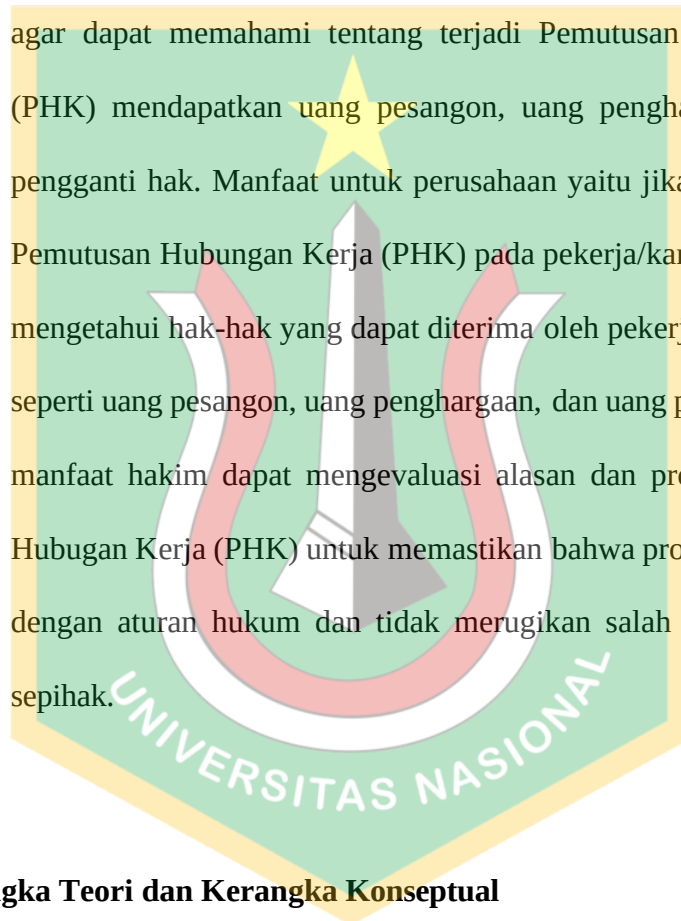
a. Manfaat Teoritis

Dalam segi manfaat teoritis diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti sendiri sebagai media menambah wawasan dan pengetahuan terhadap hukum, terutama dalam bidang Ketenagakerjaan yang berfokus pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Kemudian hasil dari penelitian juga diharapkan dapat berguna untuk masyarakat umum

sebagai bahan bacaan untuk menambah wawasan serta pengetahuan para pembaca dalam hal hukum Ketenagakerjaan, terutama pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

b. Manfaat Praktis

Dalam segi manfaat praktis diharapkan bermanfaat untuk para pekerja agar dapat memahami tentang terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan serta uang pengganti hak. Manfaat untuk perusahaan yaitu jika ingin melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada pekerja/karyawan/buruh dapat mengetahui hak-hak yang dapat diterima oleh pekerja/karyawan/buruh seperti uang pesangon, uang penghargaan, dan uang pengganti hak. Dan manfaat hakim dapat mengevaluasi alasan dan prosedur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) untuk memastikan bahwa proses tersebut sesuai dengan aturan hukum dan tidak merugikan salah satu pihak secara sepihak.



D. Kerangka Teori dan Kerangka Konseptual

1. Kerangka Teori

a. Teori Keadilan

Pada dasarnya, keadilan adalah suatu konsep yang relatif: setiap orang tidak sama, sesuatu yang adil bagi seseorang belum tentu adil bagi orang lain. Ketika seseorang mengatakan bahwa ia melakukan keadilan, hal itu harus sesuai dengan ketentuan umum di

mana suatu tingkat keadilan diakui. Jumlah keadilan sangat berbeda dari satu tempat ke tempat lain, dan setiap skala sepenuhnya ditetapkan dan ditetapkan oleh masyarakat sesuai dengan aturan umum masyarakat..³

Dalam Pancasila sila ke tiga, yaitu keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, dalam lima sila yang berisi nilai-nilai yang merupakan tujuan hidup bersama. Keadilan mencakup dalam hubungan antara manusia dengan diri mereka sendiri, satu sama lain, masyarakat, bangsa, dan negara, serta hubungan antara manusia dan Tuhan.

Teori Keadilan menurut Filsuf Aristoteles, Dalam Etika Nichomachea, Aristoteles berbicara tentang keadilan. Ketaatan terhadap hukum (hukum polis, baik tertulis maupun tidak tertulis) adalah keadilan yang Aristoteles anggap paling penting. Dengan kata lain, keadilan adalah kebajikan moral yang mengacu pada perilaku manusia dalam bidang tertentu, yaitu pembentukan hubungan yang baik antara orang-orang dan penciptaan keseimbangan di antara mereka. Aristoteles memahami keadilan dalam hal kesetaraan. Oleh karena itu, ukuran keseimbangan ini adalah kesetaraan numerik dan kesetaraan proporsional. Dalam kesetaraan numerik, setiap individu didefinisikan sebagai sebuah

³ M. Agus Santoso, *Hukum, Moral & Keadilan Sebuah Kajian Filsafat Hukum*, (Jakarta : Kencana, 2014) hal. 85.

unit. Sebagai contoh, semua individu sama di hadapan hukum. Atas dasar kesetaraan proporsional, setiap individu diberi hak yang sesuai dengan kemampuan dan kinerjanya.⁴

b. Teori Kebebasan Hakim

Kebebasan hakim atau kemandirian kekuasaan kehakiman bermaksud untuk mencegah penyalahgunaan wewenang dan kekuasaan oleh badan negara. Menurut Sudikno Mertokusumo, hakim itu bebas dalam atau untuk mengadili sesuai dengan hati nuraninya/ keyakinannya tanpa dipengaruhi oleh siapapun. Hakim bebas memeriksa, membuktikan dan memutuskan perkara berdasarkan hati nuraninya. Disamping itu juga bebas dari campur tangan pihak ekstra yudisial.⁵

Prinsip kebebasan hakim dalam menjalankan tugasnya sebagai pihak yang mengadili suatu perkara, dapat dimaknai bahwa Hakim dalam menjalankan amanat UUD NRI 1945 Pasal 24 Ayat (1) sebagai pelaku penyelenggaraan kekuasaan kehakiman tidak boleh terikan dengan apapun dan/ atau tertekan oleh siapapun. Implementasi kebebasan hakim dalam memutus suatu perkara yang ditanganinya, Hakim bebas dari campur tangan kekuasaan ekstra yudisial, baik kekuasaan eksekutif maupun legislatif dan kekuasaan lainnya dalam masyarakat seperti pers. Hakim dalam memeriksa dan

⁴ Hyronimus Rheti, *Filsafat Hukum Edisi Lengkap (Dari Klasik ke Postmodernisme)*, Cet. 2, (Yogyakarta : Universitas Atma Jaya, 2015) hal. 241.

⁵ Sudikno Mertokusumo, *Sistem Peradilan di Indonesia*, (Jakarta : 4 Jurnal Hukum FH-UUI, 1997) hal.5

mengadili suatu perkara bebas untuk menentukan sendiri caracara memeriksa dan mengadili tersebut. Kebebasan Hakim bermakna kebebasan dalam konteks kebebasan lembaga peradilan. Karena bermakna kebebasan lembaga peradilan, maka baik secara umum ataupun perkara- perkara tertentu, Pimpinan Pengadilan dapat

memberikan arahan atau bimbingan bagi para Hakim yang bersifat nasihat atau petunjuk, hal ini tidak mengurangi makna kebebasan hakim.

Prinsip kebebasan hakim, oleh sebagian hakim dipahami sebagai suatu kebebasan yang sebebas-bebasnya tanpa batas, sehingga makna kebebasan dipahami sebagai kesewenang-wenangan, sehingga orang dikatakan bebas, kalau dapat berbuat atau tidak berbuat sesuka hatinya. Disini bebas dipahami juga sebagai terlepas dari segala kewajiban dan keterikatan, termasuk keterikatan dari perbudakan nafsu. Secara paralel, kebebasan hakim dapat dipahami sebagai kebebasan yang terlepas dari segala kewajiban dan keterikatan dengan seseorang atau apa pun (termasuk nafsu) yang dapat membuat hakim tidak leluasa. Ukurannya adalah kebenaran, dan kebaikan yang dipancarkan oleh nurani.⁶

Kekuasaan kehakiman diatur didalam Pasal 24 Undang-Undang Dasar 1945 bahwa :

⁶ Edited Martin P. Golding and William A. Edmundson, Marden, “*Legal Positivism*” dalam *Philosophy of Law and Legal Theory*, (James Bernard Murphy, *The Philosophy of Positive Law : Foundations of Jurisprudence*, New Haven : Yale University Press, 2005) P. 165.

1. Kekuasaan kehakiman dilakukan oleh sebuah Mahkamah Agung dan lain-lain, Badan Kehakiman menurut undang-undang;
2. Susunan dan kekuasaan badan-badan kehakiman diatur dengan undang-undang.

Kekuasaan kehakiman didefinisikan sebagai kekuasaan negara yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan berdasarkan Pancasila, demi terselenggaranya negara hukum Republik Indonesia sebagaimana diatur dalam Pasal 1 Undang-Undang No. 4 Tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman. Kata bebas memiliki konotasi makna tidak boleh terikat oleh apa pun dan tidak ada tekanan dari siapa pun. Bebas juga berarti suatu tindakan tidak boleh digantungkan kepada apa pun atau siapa pun. Bebas juga memiliki arti leluasa untuk berbuat apa pun sesuai dengan keinginan dari kebebasan itu sendiri. Apabila kata bebas disifatkan kepada hakim, sehingga menjadi kebebasan hakim dalam menjalankan tugasnya sebagai hakim, maka dapat memberikan pengertian bahwa hakim dalam menjalankan tugas kekuasaan kehakiman tidak boleh terikat dengan apa pun dan/atau tertekan oleh siapa pun, tetapi leluasa untuk berbuat apa

pun. Memaknai arti kebebasan semacam itu dinamakan kebebasan individual atau kebebasan ekstensial⁷

Menurut Oemar Seno Adji dan Indriyanto⁸, dari aspek historis, menguatnya istilah kebebasan hakim (independens i peradilan) menjadi wacana nasional, telah memberikan indikasi

adanya campur tangan ekstra yudisial. Indikasi demikian merupakan karakteristik dari negara-negara yang mengakui konsepsi rule of law, baik di negara yang menganut sistem liberal, neoliberal, maupun sosialis. Konsepsi dan ide kebebasan peradilan yang tidak memihak sudah menjadi acuan negara-negara dengan multi pola sistem, karenanya suatu peradilan bebas dan tidak memihak adalah karakteristik negara demokratis yang mengakui dan menjunjung tinggi prinsip rule of law tersebut. Untuk mewujudkan kehendak freedom and partial judiciary harus dimulai dengan meneliti kondisi internal peradilan, termasuk para hakim.

2. Kerangka Konseptual

a. Pengertian Hubungan Kerja

Hubungan Kerja pada dasarnya, ialah hubungan antara buruh dan majikan, hal ini berlangsung sesudah diadakan perjanjian oleh buruh dengan majikan, di mana buruh memberikan kesanggupannya buat bekerja pada majikan dengan menerima upah. Serta di mana

⁷ Franz Magnis Suseno, *Etika Dasar Masalah-Masalah Pokok Filsafat Moral*, (Jakarta: Pustaka Filsafat, 1987) hal 33.

⁸ Oemar Seno Adji, *Peradilan Bebas Negara Hukum*, (Jakarta: Erlangga, 1987) hal 46.

majikan memberitahukan kesanggupannya buat mempekerjakan buruh dengan membayar upah. Sedangkan berdasarkan ketentuan Pasal 1 Angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang

mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Berdasarkan hal tersebut, jelas tidak akan pernah terjadi hubungan kerja tanpa adanya perjanjian kerja. Sedangkan ketentuan Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.⁹

Hubungan kerja terjadi karena adanya suatu perjanjian kerja yang merupakan sebuah peristiwa hukum sehingga hubungan kerja mengakibatkan akibat hukum yaitu hak dan kewajiban untuk para pihaknya, yaitu pihak pengusaha dengan pihak pekerja/buruh.¹⁰

Hubungan antara hak dan kewajiban selalu berdampingan dan secara timbal balik yaitu kewajiban dari pengusaha merupakan hak dari para buruh atau pekerja sedangkan kewajiban dari para buruh yakni hak dari pengusaha.

⁹ Arifudin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Malang : CV Literasi Nusantara Abadi, 2020) hal. 21.

¹⁰ Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung : PT Citra Aditya Bakti, 2014), hal 42

Ada perjanjian kerja yang membentuk hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Dalam perjanjian kerja tersebut, kedua pihak memiliki hak untuk memulai dan mengakhiri hubungan kerja. Perjanjian kerja tersebut baik ditulis maupun diucapkan. Dalam hubungan hukum antara pengusaha dan karyawan, posisi pekerja selalu lebih rendah dari pengusaha. Karena tidak ada jaminan bahwa seorang pekerja akan bekerja selamanya atau secara terus menerus, hubungan kerja saat ini dianggap fleksibel karena melibatkan waktu untuk melakukan pekerjaan yang tidak terikat dengan jam kerja yang semestinya.¹¹

b. Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja atau buruh (karyawan) dan pengusaha atau pemberi kerja yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban masing-masing pihak. Selanjutnya, Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menetapkan bahwa perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan.

¹¹ Lis Julianti, *Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Outsourcing di Indonesia*, Jurnal Advokasi, Vol. 5 No.1 (Maret, 2015) hal (Placeholder1) (Asyhadie, 2008) (Injili M.M.J Kalangi, 2024) 15.

Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu, yaitu perjanjian kerja antara pekerja- /buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Selanjutnya disebut PKWT. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah jenis perjanjian kerja yang memiliki jangka waktu

atau durasi tertentu. Artinya, hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan hanya berlaku untuk periode waktu yang telah disepakati sebelumnya. Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), baik pekerja maupun perusahaan sepakat untuk menjalin hubungan kerja dengan jangka waktu yang sudah ditetapkan. Jangka waktu ini bisa bervariasi, mulai dari beberapa bulan hingga beberapa tahun. Setelah masa kontrak berakhir, hubungan kerja otomatis putus kecuali ada perpanjangan perjanjian.

c. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah jenis kontrak kerja di Indonesia yang mengatur hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan tanpa batasan waktu tertentu. Hal ini berarti bahwa karyawan yang dipekerjakan dengan perusahaan PKWTT memiliki status sebagai pegawai tetap, sehingga mereka tidak memiliki batasan waktu dalam menjalankan tugas mereka di perusahaan tersebut. Artinya, tidak ada batasan waktu yang jelas dalam perjanjian ini.

Dalam pelaksanaannya perjanjian kerja bisa disusun secara tertulis atau tidak tertulis, lisan. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dapat dibuat secara lisan, namun dalam prakteknya untuk menjamin perlindungan hukum dan menunjukkan status hubungan kerja bagi PKWTT pengusaha wajib membuat

surat pengangkatan sebagai PKWTT. Hal ini dikarenakan perjanjian kerja dengan cara lisan bagi PKWTT maka PKWTT berhak atas apa yang menjadi haknya selama masa bekerja dan sesudah bekerja, yaitu saat terjadinya pemutusan hubungan kerja. Ketika terjadi pemutusan hubungan kerja bagi PKWTT dengan perjanjian lisan ini akan tetap mendapatkan hak pesangon, apresiasi masa kerja serta penggantian hak seperti PKWTT lainnya dengan perjanjian kerja tertulis berdasarkan masa kerja yang dilalui PKWTT tersebut.¹²

d. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan. Pemutusan Hubungan Kerja dapat dilakukan oleh pekerja atau perusahaan itu sendiri karena berbagai alasan, seperti restrukturisasi perusahaan, pelanggaran kontrak, atau alasan ekonomi. Dalam kebanyakan kasus, undang-undang ketenagakerjaan mengatur hak dan kewajiban kedua belah

¹² Abdur Rahman, *Problematisa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Secara Lisan*, Wajah Hukum, Vol 8, No 1, Tahun. 2024 hal 37

pihak dalam proses PHK, termasuk bagaimana memberikan pesangon dan langkah-langkah yang harus diikuti.

Sedangkan dalam pengertian yang terdapat dalam Pasal 1 angka 4 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial, “Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak”.

Pemutusan hubungan kerja terdapat beberapa jenis perselisihan, yaitu: perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan antar serikat pekerja. Perselisihan tersebut timbul diakibatkan oleh ketidaksepakatan dalam hal-hal hubungan kerja, perjanjian kerja, peraturan perusahaan ataupun peraturan kerja bersama sepanjang masa kerja. Sehingga dengan adanya peraturan tersebut pekerja menerima tekanan dari perusahaan, bisa dilihat dari para pekerja/buruh yang memikirkan perihal tersebut, sebab mencari tempat kerja baru untuk buruh yang bersangkutan merupakan hal yang tidak gampang, lebih-lebih dengan kondisi saat ini antara lapangan pekerjaan yang ada, tidak sebanding dengan jumlah tenaga kerja, sehingga buruh menerima saja keadaan-keadaan tersebut sambil mencari jalan keluarnya yang terbaik.¹³

¹³ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja* (Jakarta : Raja Grafindo, 2008) hal. 193.

E. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan penelitian ini adalah penelitian normatif. Penelitian hukum normatif atau penelitian perpustakaan ini merupakan penelitian yang mengkaji studi dokumen, yakni menggunakan berbagai data sekunder seperti peraturan perundang-undangan, keputusan pengadilan, teori hukum, dan dapat berupa pendapat para sarjana. Penelitian jenis normatif ini menggunakan analisis kualitatif yakni dengan menjelaskan data-data yang ada dengan kata-kata atau pernyataan bukan dengan angka-angka.

2. Jenis Pendekatan

Pendekatan dalam penelitian ini dilakukan dengan pendekatan undang-undang (statute approach) dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkut paut dengan isu hukum yang sedang ditangani dan menggunakan pendekatan kasus (case approach).

3. Sumber Bahan Hukum

a. Bahan Hukum Primer

Bahan Hukum Primer adalah bahan hukum yang mengikat, seperti

- 1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT), Alih daya, Waktu kerja dan waktu istirahat, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Peraturan perundang-undangan tersebut yang berlaku yang mengatur tentang permasalahan tersebut.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah sumber hukum yang berfungsi untuk mendukung dan memperkuat bahan hukum primer. Dengan

memberikan penjelasan yang lebih mendalam mengenai bahan hukum primer, bahan hukum sekunder mencakup berbagai referensi seperti skripsi, buku-buku hukum yang relevan dengan masalah penelitian, jurnal hukum, serta informasi yang diperoleh dari internet.

4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Pengumpulan Bahan Hukum dikumpulkan melalui identifikasi peraturan perundang-undangan, serta klasifikasi dan sistematisasi bahan hukum sesuai permasalahan penelitian. Dengan demikian teknik pengumpulan bahan hukum yang digunakan adalah dengan studi kepustakaan yang dilakukan dengan cara membaca, menelaah, mencatat membuat ulasan bahan-bahan pustaka, maupun penelusuran melalui media internet yang ada kaitannya dengan permasalahan yang akan dibahas dalam skripsi ini.

5. Analisa Bahan Hukum

Metode analisis bahan hukum dalam penelitian ini, dengan mengolah secara sistematis bahan-bahan penelitian untuk dikaji secara komprehensif. Metode yang digunakan untuk menganalisis adalah metode destruktif sekaligus kualitatif. Deskriptif adalah menganalisis data dengan cara memaparkan secara terperinci dan tepat perihal

fenomena tertentu terkait dengan penulisan hukum ini. Kualitatif adalah menganalisis pemaparan hasil-hasil penulisan yang sudah disistematisasikan tersebut dengan kajian dari teori-teori hukum dan hukum positif. Hal ini guna menjelaskan permasalahan penelitian hukum dengan kalimat yang logis, bersifat ilmiah dan mudah dipahami.

F. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam pemahaman hasil penelitian, penulisan ini akan dibagi dalam beberapa bab yang diantaranya terdiri dari sub bab. Berikut merupakan sistematika penulisan dalam penelitian ini:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini merupakan gambaran umum dan menyeluruh tentang pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini, diantaranya latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penulisan, metode penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG HUKUM KETENAGAKERJAAN

Kajian pustaka berkaitan dengan judul dan masalah yang diteliti dalam bab ini, ini akan memberikan landasan teori atau kerangka pemikiran dan memberikan uraian tentang pemikiran.

BAB III FAKTA YURIDIS TERKAIT DENGAN PENENTUAN HAK NORMATIF PEKERJA AKIBAT PERUBAHAN STATUS PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT)

Dalam bab ini, kasus posisi, pertimbangan hakim, dan amar putusan akan dibahas mengenai ketentuan hukum yang berkaitan dengan

Penentuan hak normatif pekerja akibat perubahan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

BAB IV ANALISIS HUKUM PENENTUAN HAK NORMATIF PEKERJA AKIBAT PERUBAHAN STATUS PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (STUDI KASUS PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 1340K/PDT.SUS-PHI/2021 JO PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL BANDUNG NOMOR 126/PDT.SUS-PHI/2021/PN.BDG)

Dalam bab ini, penulis akan menjabarkan tentang pembahasan terkait rumusan masalah dari sudut pandang aturan yang berlaku terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang diakibatkan perubahan status.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini merupakan bab terakhir yang akan memberikan penjelasan dalam bentuk kesimpulan mengenai pokok-pokok pada bab-bab sebelumnya, serta mengemukakan beberapa saran. Di bab terakhir ini juga sekaligus merupakan penutup dari pembahasan atas permasalahan di dalam penulisan ini.