

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Berdasarkan alinea ke-4 (keempat) Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia, tujuan bangsa Indonesia yaitu Kemudian dari pada itu untuk membentuk suatu Pemerintah Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial, maka disusunlah Kemerdekaan Kebangsaan Indonesia itu dalam suatu Undang-Undang Dasar Negara Indonesia, yang terbentuk dalam suatu susunan Negara Republik Indonesia yang berkedaulatan rakyat dengan berdasarkan kepada Ketuhanan Yang Maha Esa, Kemanusiaan Yang Adil dan Beradab, Persatuan Indonesia dan Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam Permusyawaratan / Perwakilan, serta dengan mewujudkan suatu keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia..<sup>1</sup>

Untuk melaksanakan tujuan Pembukaan UUD 1945 alinea ke-4 (empat), maka dilaksanakannya suatu pembangunan di berbagai

---

<sup>1</sup> Indonesia, Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, alinea 4.

golongan. Pembangunan merupakan perwujudan dari upaya pencapaian tujuan bangsa dimana tertulis pada UUD NRI 1945 Pada pasal 27 ayat (2) berisikan tentang pekerjaan dan hidup yang memadai merupakan hak setiap warga negara. Sebagai bentuk pelaksanaan pasal

diatas, maka dibentuklah oleh pemerintah Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.

Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI 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, yang merupakan aturan turunan dari UU Cipta Kerja No. 11 tahun 2020, 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<sup>2</sup>. Perjanjian kerja sebagai sarana pendahulu sebelum berlangsungnya hubungan kerja, haruslah diwujudkan dengan sebaik-baiknya, dalam arti mencerminkan keadilan baik bagi pengusaha maupun bagi buruh, karena keduanya akan terlibat dalam hubungan kerja. Perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama adalah perjanjian tertulis antara guru atau dosen dengan penyelenggara

---

<sup>2</sup> Indonesia, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

pendidikan atau satuan pendidikan yang memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban para pihak dengan prinsip kesetaraan kesetaraan dan kesejawatan berdasarkan peraturan perundang-undangan hal itu diatur dalam pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor

14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Perjanjian kerja memiliki tujuan untuk mendapatkan stabilitas di dalam syarat-syarat kerja. Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan buruh/pekerja. Dengan kata lain, jika sebelumnya tidak perjanjian yang mengikat antara kedua belah pihak, maka tidak akan ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Perjanjian kerja dibagi menjadi dua yaitu 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.

Biasanya perusahaan perusahaan menetapkan persyaratan yang harus dilaksanakan oleh tiap pekerja, namun kerap kali pekerja sulit untuk melaksanakannya. Perusahaan berupaya meningkatkan efisiensinya dengan mencapai hasil yang maksimal. Diantaranya

meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). SDM yang berkualitas berbanding lurus dengan kualitas hasil pekerjaan.

Di era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat saat ini, perusahaan memiliki tuntutan untuk meningkatkan kinerja bisnis

disertai dengan efektifitas dan efisiensi dalam pengelolaan organisasi. Kebutuhan tuntutan ini dirasakan para pengusaha ketika mereka bertransaksi secara internasional. Bagi investor yang berminat berinvestasi saham di Indonesia, lebih baik menggunakan sistem tenaga kerja kontrak karena tidak menimbulkan banyak masalah dibandingkan dengan tenaga kerja tetap. Diantaranya dengan menggunakan sedikit mungkin tenaga kerja dan memberikan kontribusi sebanyak mungkin sesuai dengan tuntutan perusahaan. Untuk itu tenaga kerja kontrak menjadi fokus penanganan dan lebih dipilih oleh perusahaan dalam melakukan usaha perusahaan.

Menurut Imam Supomo, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana satu pihak (pekerja) memerintahkan dirinya sendiri untuk bekerja dan menerima upah dari pihak lain dengan mengikatkan diri untuk mempekerjakan pekerja tersebut dan membayar upah<sup>3</sup>. Perjanjian kerja ini menimbulkan hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja, yang terjadi saat buruh dan majikan melakukan perjanjian, yang mana dinyatakan kesanggupan buruh dalam bekerja kepada

---

<sup>3</sup> Lalu Husni. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada), 2003. Hal. 40.

pemberi kerja serta mendapatkan upah dengan kesanggupannya mendayagunakan tenaga buruh dalam bekerja dan memberikan upah<sup>4</sup>.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang biasa disebut pekerja kontrak pada realisasinya tidak jarang melanggar pemenuhan

hak-hak pekerja tersebut. Hal ini dikarenakan kedudukannya yang lemah. Hubungan kerja PKWT didasarkan pada satu perjanjian tertulis, namun seringkali perjanjian tersebut dilakukan dengan lisan dan bagi pekerja tidak memandang penting. Sejalan pada aturan perjanjian kerja adanya aturan jika pada pembuatan surat perjanjian harus atas dasar itikad baik oleh para pihak yang mengikatkan dirinya satu sama lain. Dalam pelaksanaannya pihak pekerja lebih banyak dirugikan atas dasar Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) misalnya penetapan beberapa tugas pekerjaan di mana bagi pekerja sulit disanggupi, tidak ada pesangon, upah lebih rendah dari UMK, karena status pekerjaannya sebagai pekerja tidak tetap atau pembuatan kontraknya per enam bulan atau setahun sekali menyebabkan pekerja tidak bisa melaksanakan pekerjaan dan kompetensi yang mereka miliki. Pada tahap pelaksanaan perjanjian, para pihak harus melaksanakan apa yang telah dijanjikan atau apa yang telah menjadi kewajibannya dalam perjanjian.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Abdul Khakim. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (Bandung: PT. Citra Adiya Bakti), 2003. Hal. 25

<sup>5</sup> Ahmadi Miru, *Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2007), hal. 67.

Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Yayasan Sekolah Alam tidak menjelaskan bagaimana masa kontrak kerja berakhir, tetapi hanya dijelaskan jangka waktu pengunduran diri yaitu 2 bulan sebelum berakhirnya kontrak., serta belum tegasnya konsekuensi dari surat

kontrak yang dibuat Yayasan Sekolah Alam Depok untuk para pekerja. Disamping memang masih banyaknya kekeliruan dalam penulisan surat kontrak tersebut, sehingga banyak pekerja yang menganggap tidak penting isi surat kontrak itu. Meskipun UU menyatakan bahwa karyawan yang mengajukan *resign* perlu melakukan permohonan paling lambat 30 hari sebelum tanggal ia *resign*, namun ada beberapa perusahaan yang juga memberlakukan kebijakan *2 months notice* atau maksimal 2 bulan sebelum tanggal ia berhenti kerja di perusahaan tersebut.

Menurut Prof. Aloysius Uwiyono, Guru Besar Hukum Perburuhan Fakultas Hukum Universitas Indonesia, perusahaan diperbolehkan menerapkan pengajuan permohonan pengunduran diri lebih dari 30 hari, namun tidak boleh kurang dari itu. Kebijakan tersebut dibuat sebagai persiapan perusahaan untuk mencari dan mendapatkan pengganti karyawan yang mengundurkan diri. Namun, kebijakan ini tidak boleh diatur secara sepihak maupun lisan, tapi perlu dicantumkan setidaknya dalam Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama, atau Perjanjian Kerja.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Tim Liberia, Pahami Aturan Pengunduran Diri Karyawan Demi Penuhi Hak & Kewajiban Mereka <https://libera.id/blogs/aturan-pengunduran-diri-karyawan/> (diakses 24 mei 2023)

Alur penerimaan pekerja di Yayasan Sekolah Alam Depok yaitu, Sebelum adanya pengrekrutan pekerja baru, pihak yayasan yang bertanggung jawab dibidangnya (HRD/*Human Resource Development*) telah membuat peraturan untuk seluruh pekerjaanya.

Alur penerimaan pekerja pun telah melalui 2 tahap, yaitu test psikologi tertulis dan juga wawancara. Disaat wawancara telah disampaikan perjanjian yang akan disepakati berupa tanggungjawab, pekerjaannya dan juga tunjangan yang didapatkan. Apabila pekerja setuju dengan hasil wawancara tersebut, pekerja sudah bias untuk mulai bekerja di Yayasan Sekolah Alam Depok untuk kemudian dibuatkannya surat magang dengan batas waktu 3 bulan. Setelah masa magang ini berakhir, pihak yayasan membuat surat perjanjian kerja waktu tertentu / surat kontrak yang berlaku sampai dengan tahun ajaran baru. Dalam surat kontrak tersebut telah dituliskan mengenai tanggungjawab, peraturan yayasan, pekerjaan dan juga rincian tunjangan.

Didalam surat kontrak telah disebutkan apabila ingin melakukan pengunduran diri, harus membuat surat pengunduran dirinya selambat-lambatnya 2 bulan sebelum tanggal pengunduran diri. Namun, terdapat ada saja pekerja yang tidak memperhatikan isi surat kontrak tersebut seperti salah satunya yaitu guru inklusi mengundurkan diri secara mendadak dan hanya mengkonfirmasi melalui via *whatsapp*, pihak yayasan merasa sangat tidak adil dengan adanya hal

ini dikarenakan harus membayar hak pekerja tersebut ditambah dengan pihak yayasan juga harus mencari pengganti guru inklusi tersebut. Dalam kasus ini seharusnya pekerja bisa mengajukan surat pengunduran dirinya terlebih dahulu sesuai yang telah diatur dalam

Peraturan Pemerintahan Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Dalam aturan tersebut, Pasal 36 huruf i menyatakan bahwa pekerja yang mengundurkan diri atas kemauan pribadi harus memenuhi syarat berikut:

- 1) Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal resign,
- 2) Tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
- 3) Telah menjalankan kewajibannya hingga tanggal dimulai pengunduran diri.

Kasus lainnya yaitu terdapat pekerja yang berstatus pekerja kontrak selama lebih dari 5 tahun lamanya. Hal ini tidak sesuai dengan Pasal 6 Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2021 yang berisi "Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf a dilaksanakan paling lama 5 (lima) tahun,"

Perjanjian karyawan kontrak memiliki jangka waktu maksimal, yaitu 5 (lima) tahun dan jika jangka waktu kontrak sudah berakhir dan pekerjaan belum selesai, maka perusahaan bisa melakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu yang sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak, yaitu perusahaan dan karyawan. Asalkan jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangannya tidak boleh lebih dari 5 (lima) tahun.

Mengenai ketentuan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa batas pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) secara keseluruhan maksimal 5 (lima) tahun dan jika melebihi ketentuan yang berlaku maka perjanjian tersebut bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan perjanjian tersebut batal demi hukum.

Berdasarkan uraian yang penulis kemukakan pada latar belakang masalah di atas menimbulkan minat dan keinginan penulis lebih mendalam untuk membahas segala permasalahan, ditinjau dari pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu. Untuk itu pada penelitian ini penulis tetapkan judul: **“PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU TERHADAP PEKERJA YAYASAN SEKOLAH ALAM DEPOK”**

## B. Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang yang sudah diuraikan tersebut, masalah pokok yang ditetapkan oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Yayasan Sekolah Alam Depok yang sesuai dengan peraturan yang berlaku?
2. Bagaimana Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada Sekolah Alam Depok agar memberikan perlindungan terhadap pekerja ?

## C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

Sebagaimana masalah tersebut di atas, penulis memiliki tujuan sebagai berikut :

- a) Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Yayasan Sekolah Alam Depok dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerja
- b) Untuk menemukan bagaimana pelaksanaan PKWT yang benar sehingga dapat memberikan perlindungan bagi para pihak

Adapun kegunaan penelitian sebagai berikut :

a) Dari segi teoritis, bagi akademisi penelitian ini di harapkan memberi manfaat teoritis dalam ilmu pengetahuan hukum terutama di bidang hukum ketenagakerjaan.

b) Dari segi praktis , dapat di jadikan sebagai bahan masukan serta pertimbangan bagi masyarakat , instansi dan perusahaan yang terkait dengan permasalahan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja kontrak yang mengalami pemutusan hubungan kerja dalam masa kontraknya.

## 2. Manfaat Penelitian

Manfaat dilaksanakannya penelitian ini yaitu sebagai berikut :

a) Sebagai media memperluas serta mengembangkan ilmu pengetahuan, khususnya untuk penulis dalam mendapatkan ilmu pengetahuan selama berkuliah di Fakultas Hukum Universitas Nasional

b) Dapat memberikan pandangan kepada masyarakat luas serta para pekerja betapa pentingnya Undang-Undang No 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perpu No 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

## D. Kerangka Teori dan Kerangka Konseptual

## 1. Kerangka Teori

Kerangka teori merupakan suatu gambaran atau rencana yang berisi tentang penjelasan dari semua hal yang dijadikan sebagai bahan penelitian yang berlandaskan pada hasil dari penelitian tersebut, kerangka teori biasanya juga berisi mengenai relasi antara sebuah variabel dengan variabel yang lainnya, yang biasanya terdapat sebab serta akibat dari kedua atau lebih dari dua variabel tersebut.

Maka dari itu, dalam penulisan ini terdapat 3 (tiga) teori yang digunakan, yaitu teori perlindungan hukum, teori perlindungan hukum, serta teori hubungan kerja. Berikut merupakan teori yang digunakan dalam penelitian ini:

### a) Teori Keadilan Hukum

Hukum diperlukan untuk mewujudkan dan menjaga tatanan kehidupan bersama yang harmonis. Tanpa adanya aturan hukum, maka kehidupan masyarakat akan tercerai-berai dan tidak dapat lagi disebut sebagai satu kesatuan kehidupan sosial yang harmonis.

Dengan demikian, dalam upaya untuk menjaga ketertiban kehidupan bermasyarakat maka hukum harus ditegakan ditandai bahwa setiap kejahatan dan pelanggaran terhadap hukum harus mendapatkan sanksi sesuai dengan tingkat kejahatan dan pelanggaran terhadap hukum harus ditegakan

ditandai bahwa setiap kejahatan dan pelanggaran itu sendiri. Sanksi terdiri dari atas berbagai macam bentuk yang bertujuan memberikan keadilan tidak saja kepada korban tetapi juga sebagai tata nilai yang merekatkan tatanan kehidupan

bermasyarakat. Peraturan perundang-undangan baik yang tingkatannya lebih rendah maupun yang lebih tinggi bertujuan agar masyarakat merasakan keadilan maupun aparat penegak hukum dapat melakukannya secara konsisten dan tanpa membedakan antara masyarakat yang satu dengan yang lainnya, bahwa semua orang dipandang sama di hadapan hukum (*equality before the law*).

#### b) Teori Kepastian Hukum

Hukum dan kepastian adalah dua hal yang sangat sulit dipisahkan. Hukum ada karena adanya kepastian, adanya kepastian juga menjadikan hukum lebih taat, diperbolehkan dan apa yang tidak diperbolehkan serta mengetahui akibatnya jika melakukan perbuatan melawan hukum atau melawan hukum.

Kepastian berarti “ketetapan; Peraturan”, menggabungkan kata “kepastian” dengan kata “hukum”, menjadi suatu kepastian hukum, diartikan sebagai perangkat hukum suatu negara yang dapat menjamin hak dan kewajiban setiap warga negara.

Kepastian hukum sebagai salah satu tujuan hukum dapat dikatakan sebagai bagian dari upaya mewujudkan keadilan. Bentuk nyata dari kepastian hukum adalah pelaksanaan atau penegakan hukum terhadap suatu tindakan tanpa memandang siapa yang melakukan. Dengan adanya kepastian hukum setiap orang dapat memperkirakan apa yang akan dialami jika melakukan tindakan hukum tertentu. Kepastian diperlukan untuk mewujudkan prinsip persamaan dihadapan hukum tanpa diskriminasi.

Asas kepastian hukum kini dianggap sebagai salah satu unsur utama dari konsep negara hukum atau *rule of law*.

Kepastian hukum secara normatif dapat diartikan sebagai tatanan hukum yang dibuat dan diterbitkan secara pasti. Karena kepastian hukum dapat mengatur secara jelas dan logis, sehingga tidak ada keraguan jika terjadi multitafsir. Sehingga tidak ada konflik atau kontradiksi dalam norma-norma masyarakat.

### c) Teori Perlindungan hukum

Pendapat mengenai pengertian untuk memahami arti hukum yang dinyatakan oleh Notohamidjojo, Hukum ialah keseluruhan peraturan yang tertulis dan tidak tertulis yang biasanya bersifat memaksa untuk kelakuan manusia dalam

masyarakat negara serta antara negara yang berorientasi pada dua asas, yaitu keadilan dan daya guna, demi tata dan damai dalam masyarakat<sup>7</sup>.

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia Perlindungan berasal

dari kata lindung yang memiliki arti mengayomi, mencegah, mempertahankan, dan membentengi. Sedangkan Perlindungan berarti konservasi, pemeliharaan, penjagaan, asilun, dan bunker. Secara umum, perlindungan berarti mengayomi sesuatu dari hal-hal yang berbahaya, sesuatu itu bisa saja berupa kepentingan maupun benda atau barang. Selain itu perlindungan juga mengandung makna pengayoman yang diberikan oleh seseorang terhadap orang yang lebih lemah. Dengan demikian, perlindungan hukum dapat diartikan Perlindungan oleh hukum atau perlindungan dengan menggunakan pranata dan sarana hukum.

Namun dalam hukum, Pengertian perlindungan hukum adalah segala daya upaya yang dilakukan secara sadar oleh setiap orang maupun lembaga pemerintah, swasta yang bertujuan mengusahakan pengamanan, penguasaan dan pemenuhan kesejahteraan hidup sesuai dengan hak-hak asasi yang ada sebagaimana di atur dalam Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.<sup>8</sup>

<sup>7</sup> Syamsul Arifin. *Pengantar Hukum Indonesia*. (Medan: Medan area University Press), 2012, Hal 5-6.

<sup>8</sup> Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian

#### d) Teori Perjanjian

Hukum perjanjian merupakan hukum yang terbentuk akibat adanya suatu pihak yang mengikatkan dirinya kepada pihak lain. Atau dapat juga dikatakan hukum perjanjian adalah suatu hukum yang terbentuk akibat seseorang yang berjanji kepada orang lain untuk melakukan sesuatu hal. Dalam hal ini, kedua belah pihak telah menyetujui untuk melakukan suatu perjanjian tanpa adanya paksaan maupun keputusan yang hanya bersifat satu pihak.

Syarat pertama sahnya kontrak adalah adanya kesepakatan atau consensus para pihak. Kesepakatan ini diatur dalam Pasal 1320 ayat (1) KUH Perdata. Yang dimaksud dengan kesepakatan adalah persesuaian pernyataan kehendak antara satu orang atau lebih dengan pihak lainnya. Yang sesuai itu adalah pernyataannya, karena kehendak itu tidak dapat dilihat/diketahui orang lain.<sup>9</sup>

<sup>9</sup> Salim HS. *Perancangan Kontrak dan Memorandum of Understanding (MoU)*. Jakarta, Sinar Grafika, 2006, hal.9.

Secara luas terdapat banyak asas dalam hukum perjanjian. Kebebasan berkontrak sendiri berasal dari *freedom of contract* sehingga menurunkan beberapa asas-asas penting yang terdapat dalam Buku III KUH perdata. Namun, agar penelitian

ini bisa terarah dan menghasilkan sesuai apa yang ada di dalam tujuan penelitian, maka penelitian ini mengambil empat asas penting yaitu Asas Kebebasan berkontrak, Asas Konsensualisme, Asas *Pacta Sunt Servanda*, dan Asas Itikad Baik.

## 2. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah keterkaitan antara teori-teori atau konsep yang mendukung dalam penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam menyusun sistematis penelitian. Kerangka konseptual menjadi pedoman peneliti untuk menjelaskan secara sistematis teori yang digunakan dalam penelitian. Adapun kerangka konseptual yang digunakan, yaitu :

### a) Buruh / Pekerja

Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>10</sup>

Pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

<sup>10</sup> Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, psl. 1

Dalam arti lain, tenaga kerja adalah penduduk yang bekerja aktif menghasilkan barang dan jasa, kelompok yang siap bekerja dan sedang mencari pekerjaan. Bisa dikatakan bahwa tenaga kerja adalah orang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu, pekerja, pegawai, dan sebagainya.

Pasalnya, tenaga kerja adalah orang-orang yang terlibat langsung dalam proses produksi suatu barang/jasa untuk menggerakkan perekonomian. Tenaga kerja terdiri dari penduduk yang berada dalam usia kerja, rentang usia kerja adalah 15 sampai 64 tahun.

#### b) Pemberi Kerja

Pengertian istilah pemberi kerja tertuang di dalam pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu “Orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang memperkerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”.<sup>11</sup>

Istilah pemberi kerja juga sering disebut majikan. Pengertian majikan dapat kita jumpai di dalam beberapa peraturan perundangan perburuhan kita. Diantaranya di dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 dikatakan, bahwa majikan adalah : orang atau badan hukum yang memperkerjakan buruh.

<sup>11</sup> Ibid

Dan di dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1953 (tentang kewajiban melaporkan perusahaan) dikatakan, bahwa majikan adalah orang atau badan hukum yang memperkerjakan buruh dengan memberikan upah untuk menjalankan perusahaan.

c) Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan-hubungan dalam rangka pelaksanaan kerja antara para pekerja dengan pengusaha dalam suatu perusahaan yang berlangsung dalam batas-batas perjanjian kerja dan peraturan kerja yang telah disepakati bersama oleh pekerja dan pengusaha. Dengan terwujudnya hubungan kerja, maka baik pengusaha maupun pekerja yang bersangkutan masing-masing telah terikat oleh isi perjanjian tersebut dan masing-masing telah memperoleh hak, dimana pengusaha berhak memerintah dan menugaskan pekerja agar bekerja dengan giat dan rajin tanpa melampaui batas-batas isi perjanjian kerja, dan pekerja berhak menerima upah dan jaminan-jaminan lainnya yang diberikan pengusaha tanpa melampaui pula batas-batas isi perjanjian kerja.<sup>12</sup>

Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha yaitu suatu perjanjian dimana pihak yang satu yaitu buruh mengikatkan diri untuk bekerja

<sup>12</sup> G. Kartasapoetra, dkk, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*. Jakarta, Sinar Grafika, 1994, hal. 18

menerima upah pada pihak lainnya yaitu pengusaha dan pihak pekerja mengikatkan diri untuk melakukan pekerjaan di bawah pimpinan pengusaha. Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa

“Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terdapat empat pihak yang berkepentingan di dalam hubungan kerja, yaitu pengusaha, buruh, parlemen dan pemerintah<sup>13</sup>

Menurut Iman Soepomo, hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dan pengusaha, yang terjadi setelah diadakan perjanjian kerja oleh pekerja dengan pengusaha, dimana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan dimana pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan pekerja dengan membayar upah. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14 menyebutkan perjanjian kerja adalah “perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja menurut syarat-syarat kerja, hak, kewajiban para pihak”.

<sup>13</sup> Rumainur, *Hukum Ketenagakerjaan Dasar-Dasar Outsourcing*, (Jakarta: Tampuniak Mustika Edukarya, 2016), hal.79.

d) Guru

Guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah<sup>14</sup>

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) daring, dijelaskan bahwa guru adalah orang yang pekerjaannya mengajar. Sementara pendidik adalah orang yang mendidik.

Seorang guru memiliki tanggungjawab terhadap muridnya. Mengacu pada pengertian guru di atas, seorang pendidik atau guru memiliki tugas dan tanggungjawab untuk mengajar, mendidik, melatih para peserta didik agar menjadi individu yang berkualitas, baik dari sisi intelektual maupun akhlaknya.

e) Tenaga Kependidikan

Tenaga kependidikan adalah masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan, yang termasuk kedalam tenaga kependidikan adalah kepala kesatuan kependidikan, pendidik, dan tenaga kependidikan lainnya. Tenaga kependidikan lainnya ialah orang yang berpartisipasi dalam menyelenggarakan

<sup>14</sup> Undang – Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

pendidikan di suatu pendidikan, walaupun tidak secara langsung terlibat dalam proses pendidikan.

f) Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja atau PHK adalah tindakan mengakhiri hubungan kerja karyawan yang dilakukan oleh perusahaan, baik untuk waktu sementara maupun permanen.

Jika pemecatan dipicu oleh performa kerja yang tidak efisien, penyimpangan, atau pelanggaran aturan, pemutusan hubungan kerja umumnya disebabkan oleh efisiensi perusahaan atau penutupan bisnis. Lebih detail tentang hal ini akan dibahas dalam faktor penyebab pemutusan hubungan kerja. Beberapa dasar hukum PHK :

- 1) Bab XII Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 2) Pasal 154A ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 juncto Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- 3) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), waktu kerja, alih daya, serta PHK.

g) Yayasan

Yayasan adalah badan hukum yang terdiri atas kekayaan yang dipisahkan dan diperuntukkan untuk mencapai tujuan tertentu di bidang sosial, keagamaan, dan kemanusiaan, yang tidak mempunyai anggota.<sup>15</sup>

Yayasan sendiri tidak memiliki anggota dan yayasan didirikan dengan memperhatikan persyaratan formal yang telah ditentukan oleh undang-undang.

Di Indonesia, yayasan diatur oleh undang-undang nomor 16 Tahun 2001 dan Undang-undang nomor 28 tahun 2004 tentang perubahan atas undang-undang nomor 16 tahun 2001 tentang yayasan.

Untuk mendirikan sebuah yayasan, dilakukan dengan akta notaris dan mempunyai status badan hukum, karena yayasan merupakan badan hukum yang resmi sehingga dibutuhkan pengesahan oleh Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia atau pejabat yang ditunjuk.

#### h) PKWT

PKWT adalah perjanjian kerja diantara pekerja atau pegawai atau buruh dengan pengusaha atau penyedia kerja untuk mengadakan suatu hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.<sup>16</sup>

<sup>15</sup> Undang – Undang Nomor 16 Tahun 2001 Tentang Yayasan

<sup>16</sup> Indonesia, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan

PKWT biasa diartikan sebagai perjanjian kerja waktu tertentu, pada umumnya berlaku bagi karyawan yang dikontrak oleh sebuah perusahaan. Perjanjian ini diberikan khusus untuk mencegah sebuah masalah ataupun kesalahan lainnya.

PKWT diatur dalam beberapa peraturan perundang-undangan, antara lain UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU 13/2003), Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP 35/2021) dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 100 Tahun 2004 (Kepmen Tenaga Kerja 100/2004).

Dasar hukum untuk PKWT adalah UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, lebih jelasnya tertuang dalam Pasal 59 UU Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 100 Tahun 2004. Dalam peraturan tersebut disebutkan bahwa PKWT hanya dapat dibuat untuk sebuah pekerjaan tertentu berdasarkan sifat dan jenis PKWT atau berdasarkan kegiatan pekerjaannya yang akan selesai dalam waktu tertentu.

#### i) PKWTT

Pengertian dari perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau PKWTT adalah perjanjian yang dilakukan oleh pihak pemberi

kerja kepada pekerja dengan hubungan kerja yang tetap. Artinya seorang pekerja tidak terbatas oleh lama waktu bekerja, dan dapat bekerja sampai pensiun.

Jika mengacu pada peraturan, PKWTT sudah diatur pada Pasal 60 ayat (1) UU Ketenagakerjaan dan hanya akan berakhir apabila karyawan sudah memasuki masa pensiun, meninggal dunia, atau mengajukan resign.

Sehingga, karyawan yang terikat dengan PKWTT disebut sebagai karyawan tetap. Biasanya, perusahaan tidak pernah menerapkan PKWTT langsung kepada karyawan baru.

Pemerintah telah menetapkan bahwa perusahaan harus memberikan masa percobaan terlebih dahulu kepada karyawan baru selama 3 bulan, yang artinya menggunakan surat perjanjian PKWT.

Setelah masa percobaan tersebut berakhir, karyawan tersebut baru diangkat menjadi tetap dan menggunakan surat perjanjian PKWTT apabila karyawan tersebut dianggap sudah memenuhi syarat.

Seorang pekerja PKWTT dipekerjakan memang untuk tujuan atau melakukan jenis pekerjaan waktu tidak tertentu yang sifatnya tetap dan terus menerus.

Dasar hukum yang mengatur mengenai karyawan tetap atau PKWTT adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang perubahan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja

## **E. Metode Penelitian**

Penggunaan metode penelitian bertujuan agar bisa menemukan, merumuskan, menganalisis suatu penelitian agar diperolehnya suatu data yang lengkap, berketerkaitan, maka digunakan metode yang tepat, pada peneliti ini penulis menggunakan metode penelitian sebagai berikut :

### **1. Sifat Penelitian**

Yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan yuridis empiris, yaitu cara atau prosedur yang digunakan untuk memecahkan masalah penelitian dengan meneliti data sekunder terlebih dahulu untuk kemudian dilanjutkan dengan mengadakan penelitian data primer di lapangan.

### **2. Lokasi Penelitian**

Dalam penyusunan karya tulisan ini, jenis penelitiannya adalah penelitian hukum sosiologis yang berlokasi di Yayasan Sekolah Alam Depok. Alasan penulis meneliti disini adalah karena penulis

ingin menyesuaikan antara perjanjian kerja jangka waktu tertentu antara karyawan dengan Yayasan Sekolah Alam Depok.

### 3. Pendekatan Masalah

Analisa data yang dilakukan dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini adalah terlebih dahulu diuraikan beberapa permasalahan yang muncul guna memberikan arah terhadap penelitian yang dilakukan. Kemudian pada akhirnya ditarik suatu kesimpulan yang meliputi keseluruhan hasil pembahasan atau analisis data yang dilakukan. Dalam penarikan kesimpulan penulis menggunakan metode induktif yaitu suatu yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti dari peraturan-peraturan atau prinsip-prinsip khusus menuju penulisan umum.

Dalam penulisan ini penulis menggunakan metode sebagai berikut:

- a) Deskriptif, yaitu menggambarkan masalah yang dibahas berdasarkan data yang di peroleh dan kemudian di simpulkan sesuai dengan penelitian.
- b) Induktif, yaitu menggambarkan kaedah khusus yang ada kaitannya dengan masalah yang penulis teliti, dianalisa kemudian diambil kesimpulan secara umum.

#### 4. Sumber Data Penelitian

Sumber data yang digunakan diantaranya :

- a) Data primer merupakan data yang diperoleh dari Kuesioner, dan wawancara, kepada para karyawan dan kepala Yayasan Sekolah Alam Depok, serta karyawan yang sudah berhenti.
- b) Data sekunder merupakan data perpustakaan sebagai pendukung atas penelitian ini seperti buku-buku tentang perjanjian kerja dan undang-undang yang berhubungan perjanjian kerja. (Undang- Undang Dasar 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang perubahan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja), jurnal, surat kabar, situs internet

#### 5. Metode Pengumpulan Data

Ada beberapa metode yang digunakan dalam pengumpulan data untuk memperoleh data yang akurat, yaitu :

- a. Kuesioner adalah alat riset atau survei terdiri dari pertanyaan tertulis. Tujuan pembuatan kuesioner ini, untuk mendapatkan tanggapan dari responden. Pengertian responden yaitu individu atau kelompok terpilih yang mengisi jawaban kuesioner.
- b. Wawancara yaitu penulis mengajukan pertanyaan kepada responden, dilaksanakan secara lisan dalam pertemuan tatap muka secara individual ataupun kelompok.

- c. Studi kepustakaan yaitu untuk studi kepustakaan ini penulis menggunakan teori-teori yang berkaitan dengan perjanjian kerja.

## 6. Teknik Pengumpulan Data

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan analisis kualitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang didasari pada asumsi, kemudian ditentukan variabel, dan selanjutnya dianalisis dengan metode-metode penelitian yang valid, terutama dalam penelitian kuantitatif<sup>17</sup>

## F. Sistematika Penulisan

Penyusunan skripsi ini dibuat secara sistematis untuk memudahkan pembaca dalam memahami isi dari skripsi ini. Berkenaan penulis menyusun skripsi ini yang berisi lima bab dengan garis besar sebagai berikut :

### BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka teori dan konseptual, metode penelitian dan sistematika penulisan.

<sup>17</sup> Kasiram, Moh. *Metodologi Penelitian*. Malang: UIN-Malang Pers, (2008), hal. 149

## BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DAN HUBUNGAN KERJA

Dalam bab ini penulis akan menjelaskan pengertian macam – macam hubungan kerja, dasar – dasar hubungan kerja,

hak – hak pekerja maupun pemberi kerja serta syarat – syarat dalam perjanjian kerja waktu tertentu dan hubungan kerja,

## BAB III FAKTA HUKUM PELAKSANAAN PKWT DI YAYASAN SEKOLAH ALAM DEPOK

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang profil Yayasan Sekolah Alam Depok berupa sejarah, struktur, dan juga Sumber Daya Manusia (SDM) serta pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Yayasan Sekolah Alam Depok.

## BAB IV ANALISIS PELAKSANAAN PKWT DI YAYASAN SEKOLAH ALAM DEPOK

Bab ini merupakan hasil penelitian mengenai pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Yayasan Sekolah Alam Depok serta analisis pelaksanaan PKWT yang benar sehingga dapat memberikan perlindungan bagi para pihak.

## BAB V PENUTUP

Dalam bab ini mengungkapkan hasil kesimpulan yang merupakan jawaban-jawaban dari rumusan permasalahan dan saran yang disesuaikan dengan hasil penelitian.

