

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Berdasarkan Pasal 1 Ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 atau yang biasa disebut UUD NRI 1945 menyatakan bahwa Negara Indonesia adalah Negara hukum. Sebagai negara yang menganut prinsip negara hukum, maka negara menjamin kepastian, ketertiban, dan perlindungan hukum yang berintikan kebenaran dan keadilan bagi kehidupan masyarakatnya. Hal ini berlaku pula dengan pelaku ekonomi (bisnis) terutama sektor formal maupun informal, khususnya para pelaku yang terkait dalam perjanjian kerja di suatu perusahaan. Perusahaan wajib memperhatikan hal-hal yang telah diatur dalam Peraturan Peundang-undangan yang berlaku untuk memaksimalkan Sumber Daya Manusia yang ada, maka sejak awal proses pendaftaran calon tenaga kerja diberi kesempatan untuk memahami dan mempelajari bagaimana proses pekerjaan yang ada di perusahaan tersebut.

Tenaga kerja atau buruh sangat diharapkan dapat menjalankan fungsi kerjanya dengan baik dan benar sehingga target atau tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal. Untuk melindungi pekerja dari permasalahan antar buruh yang kompleks, maka Pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan atau yang biasa disebut UU Ketenagakerjaan, namun perlindungan tersebut hanya berlaku bagi pekerja dengan status tetap atau yang terikat perjanjian.

Pada umumnya perjanjian tidak terkait pada suatu bentuk tertentu, dapat dilaksanakan secara lisan dan dibuat secara tertulis. Bentuk perjanjian tertulis dapat dijadikan sebagai alat bukti apabila terjadi sengketa dikemudian hari dimana undang-undang memberikan bentuk terhadap beberapa perjanjian tertentu, dengan demikian apabila bentuk tersebut tidak diikuti, maka perjanjian yang dibuat tidaklah sah. Perjanjian menimbulkan suatu hubungan antara dua orang atau lebih yang dinamakan perikatan, dengan demikian perjanjian merupakan sumber dari perikatan yang terpenting disamping Undang-Undang.

Beberapa definisi perjanjian yang dikemukakan oleh para sarjana hukum ternyata belum terdapat keseragaman mengenai definisi perjanjian. Faktor objektif yang paling mungkin adalah bersandar kepada itikad baik yang mengalami banyak perkembangan.

Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh H.R. Daeng Naja bahwa itikad baik mengandung pemahaman bahwa para pihak tidak hanya terikat oleh ketentuan yang ada dalam perjanjian dan undang-undang, tetapi juga terikat oleh itikad baik dalam Pasal 1338 ayat (3) KUH Perdata. Itikad baik berarti bahwa kedua belah pihak harus berlaku terhadap yang lain berdasarkan kepatutan diantara orang-orang yang sopan, tanpa tipu daya, tanpa tipu muslihat, tanpa akal-akalan, dan tidak hanya melihat kepentingan diri sendiri, tetapi juga kepentingan orang lain.<sup>1</sup>

Apabila dalam PKWT tetap menyatakan bahwa perjanjian kerja yang dimaksud ada masa percobaannya, maka perjanjian tersebut dianggap tidak ada (batal demi hukum) serta terhadap pelanggaran ketentuan yang bersifat menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu atau yang biasa disebut PKWTT.

---

<sup>1</sup> N. Ike Kusmiati, Undue Influence Sebagai Faktor Penyebab Cacat Kehendak Diluar KUHPperdata Dalam Upaya Mengisi Kekosongan Hukum, *Jurnal Ilmu Hukum Litigasi*, Naskah 6 Vol.17, No.1, Tahun 2016, hal 25

Hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja sebagai pihak yang memberikan pekerjaan.<sup>2</sup>

Hubungan kerja tersebut pada dasarnya memuat hak dan kewajiban dari pekerja dan pengusaha, dimana hak dan kewajiban bersifat timbal balik antara satu dengan lainnya. Hak dan kewajiban tersebut selain diatur dalam peraturan perundang-undangan, juga dibuat atas dasar kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha yang kemudian dituangkan dalam bentuk perjanjian kerja, sehingga hubungan kerja tidak dapat terlepas dari perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja dengan pengusaha.<sup>3</sup> Hal-hal yang harus dilaksanakan dalam suatu perjanjian itu disebut dengan prestasi.

Adapun yang dimaksud dengan prestasi dalam suatu perjanjian atas segala suatu hak yang wajib dipenuhi atau dilaksanakan oleh seorang debitur dalam suatu perjanjian. Menurut Pasal 1338 ayat (3) KUH Perdata, semua perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik. Jadi, pelaksanaan perjanjian harus berjalan dengan mengindahkan norma-norma kepatutan dan kesusilaan. Kelalaian melakukan prestasi (wanprestasi) menimbulkan akibat hukum bagi debitur setelah diberikan tenggang waktu, yaitu debitur harus membayar ganti kerugian kepada kreditur jika tenggang waktu yang diberikan oleh kreditur tersebut tidak juga dapat dicapai oleh debitur untuk melaksanakan prestasinya.<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup> Najmi Ismal dan Moch. Zainuddin, Hukum Dan Fenomena Ketenagakerjaan, *Jurnal Universitas Padjajaran*, Vol.1, No.3, Tahun 2018, hal 166

<sup>3</sup> Suhartoyo, Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional, *Administrative Law & Governance Journal*, Vol.2, No.2, Tahun 2019, hal 326

<sup>4</sup> Sugirhot Marbun, Perbedaan Antara Wanprestasi Dan Delik Penipuan Dalam Hubungan Perjanjian, *USU Law Journal*, Vol.3.No.2, Agustus 2015, hal 132

Saat ini regulasi terkait sistem kerja kontrak atau PKWT diatur dalam Pasal 57 sampai dengan 59 dan ketentuan umum terkait pelaksanaan PKWT secara spesifik dijelaskan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.100/Men/IV/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu untuk selanjutnya disebut Kepmenakertras. Dalam pelaksanaan sistem kerja kontrak menjadi permasalahan baru, seringkali terjadi permasalahan dan penyimpangan dalam hal pelaksanaan perjanjian yang dilakukan oleh pihak perusahaan dan menyebabkan kerugian bagi para buruh ataupun pekerja.

Menurut Pasal 3 ayat (2) Kepmenakertras disebutkan bahwa “PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat untuk paling lama 3 (tiga) tahun”. Artinya perjanjian kerja yang dibatasi oleh jangka waktu tertentu hanya untuk 3 tahun, jika lebih dari 3 tahun maka demi hukum perjanjian tersebut menjadi PKWTT. Sedangkan menurut Pasal 8 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja menyebutkan bahwa “PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dalam Pasal 5 ayat (1) dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun.” Artinya perjanjian kerja yang dibatasi oleh jangka waktu maksimal 5 tahun, jika melebihi batas yang telah ditentukan maka demi hukum perjanjian tersebut menjadi PKWTT.

Bertitik tolak pada latar belakang pemikiran di atas, saya tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“ANALISIS YURIDIS PASAL 8 AYAT (1) TERKAIT PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU BERDASARKAN**

**PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 35 TAHUN 2021 TENTANG PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU, ALIH DAYA, WAKTU KERJA DAN WAKTU ISTIRAHAT, DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA”.**

**1.2 Rumusan Masalah**

Berpijak pada uraian latar belakang di atas, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut : Bagaimana interpretasi Perjanjian Kerja Waktu Berdasarkan Pasal 8 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja?

**1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dalam penulisan ini adalah untuk mengetahui interpretasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berdasarkan Pasal 8 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja.

**1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut: Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai bahan masukan bagi penulis pihak-pihak lain:

1. Secara Teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menunjang perkembangan ilmu pengetahuan dibidang hukum, khususnya berkaitan dengan interpretasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Pasal

8 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja.

2. Secara Praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi bagi Pemerintah dan khalayak umum untuk melaksanakan dalam penerapan hukum yang berkaitan dengan interpretasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Pasal 8 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja.

### **1.5 Metode Penelitian**

Penelitian ilmiah membutuhkan suatu metode penelitian yang tepat, sehingga dapat memberikan hasil yang ilmiah. Dengan menentukan sebuah metode ilmiah yang sangat tepat dan di butuhkan sebuah pemahaman yang sangat kuat dari seorang penulis yang hendak ingin meneliti kasus yang akan di teliti. Metode penelitian yang akan di gunakan oleh penulis bertujuan untuk memberikan sebuah hasil penelitian yang bersifat ilmiah agar suatu analisis yang di lakukan terhadap obyek studi dapat di lakukan secara benar dan tepat serta dapat di pertanggung jawabkan secara hukum maupun secara ilmiah.

Metode penelitian yang di gunakan oleh penulis dalam penelitian skripsi ini adalah suatu metode yang bersifat terarah dan sistematis yang di gunakan untuk mencari, menemukan sebuah permasalahan serta menjalankan sebuah prosedur yang benar dan tepat sebab nilai ilmiah yang terdapat dalam skripsi yang di buat

oleh penulis ini tidak lepas dari sebuah metode penelitian. Metode penelitian yang digunakan oleh penulis untuk meleti skripsi ini yaitu dengan menggunakan metode penelitian sebagai berikut.

### 1.5.1 Metode Pendekatan

Berdasarkan penelitian hukum yang dilakukan memiliki beberapa pendekatan yang mana pendekatan tersebut akan membantu penelitian dalam memperoleh informasi mengenai permasalahan yang diperoleh dengan apa yang terjadi dan dicari jawabannya melalui pendekatan tersebut.<sup>5</sup> Berdasarkan ketentuan diatas pendekatan yang digunakan penulis ini adalah:<sup>6</sup>

1. **Pendekatan Perundang-Undangan (*Statute Approach*)**, pendekatan ini dilakukan dengan menelaah semua peraturan perundang-undangan dan regulasi yang terkait dengan isu hukum yang sedang diteliti.
2. **Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*)**, pendekatan ini beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum.

### 1.5.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah pendekatan yuridis normatif. Penelitian yuridis normatif adalah metode penelitian yang mengacu pada norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan. Penelitian hukum secara yuridis artinya penelitian yang mengacu pada studi kepustakaan yang ada ataupun terhadap data sekunder yang digunakan. Sedangkan bersifat normatif artinya penelitian hukum yang bertujuan untuk

---

<sup>5</sup> Muhaimin, 2020, *Metode Penelitian Hukum*, UPT Mataram University Press, Mataram, hal 56

<sup>6</sup> Ibid, hal 57

memperoleh pengetahuan normatif tentang hubungan antara satu peraturan dengan peraturan lain dan penerapan dalam prakteknya.

### 1.5.3 Bahan Hukum

Bahan hukum yang digunakan dalam penulisan hukum normatif ini bersumber dari bahan hukum meliputi bahan hukum primer, sekunder, dan tersier.

#### A. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah sebuah bahan hukum yang bersifat autoritatif artinya mempunyai sebuah otoritas bahan hukum primer terdiri dari peraturan perundang-undangan dan putusan hakim adapun bahan hukum primer yang di gunakan penulis dalam penelitian skripsi ini yaitu antara lain;

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.
2. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
3. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja
4. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja
5. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu



## B. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah sebuah bahan hukum yang berasal dari publikasi-publikasi tentang hukum yang bukan berasal dari dokumen-dokumen resmi, adapun bahan hukum primer yang di gunakan dalam penelitian skripsi ini yaitu antara lain sebagai berikut:

1. Jurnal-jurnal ilmiah
2. Buku-buku
3. Skripsi
4. Thesis

## C. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier, yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder, seperti kamus hukum, kamus bahasa, ensiklopedia, dan ensiklopedia hukum.<sup>7</sup>

### 1.5.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data-data dari bahan-bahan hukum yang terkait dengan judul penelitian adalah menggunakan studi kepustakaan, yaitu penulis membaca, menelaah, dan memahami bahan-bahan hukum tersebut mulai dari peraturan perundang-undangan hingga ensiklopedia dengan cara mencari literatur tersebut di internet kemudian dianalisis dengan menggunakan kalimat penulis sendiri agar dapat lebih mudah dipahami.

---

<sup>7</sup> Ibid, hal 62

### 1.5.5 Teknik Analisis Bahan Hukum

Sifat dari penelitian ini adalah deskriptif, sehubungan dengan hal ini maka bahan hukum yang telah dieperoleh akan dilakukan secara analisis secara kualitatif, oleh karena itu dalam penelitian ini tidak akan ditarik kesimpulan secara umum, sehingga gambaran yang diperoleh dari penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif.

