

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Tenaga kerja sangat mempengaruhi pada kemajuan perusahaan. Kedudukan tenaga kerja sendiri berperan sebagai pelaku pembangunan. Perannya adalah untuk meningkatkan produktivitas serta kesejahteraan perusahaan. Karena suatu perusahaan harus diberdayakan sehingga mampu bersaing dalam era global. Dalam pembangunan nasional tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting yaitu sebagai pelaku dalam tujuan pembangunan.

Menurut Imam Supomo di dalam Lalu husni menyatakan bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian, dimana pihak satu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lain (majikan) yang mengikat dirinya untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah.<sup>1</sup>

Perjanjian kerja telah diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 1 angka 14 mendefinisikan perjanjian kerja sebagai perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang mempunyai syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya perbuatan hukum/peristiwa hukum yang berupa perjanjian, adanya subjek atau pelaku yakni pekerja/buruh dan pengusaha/pemberi kerja masing-masing dalam membagi kepentingan, membuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

---

<sup>1</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum ketenaga kerjaan Indonesia*. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hal. 40.

Dalam hukum ketenagakerjaan jenis perjanjian kerja dibedakan atas:<sup>2</sup>

1. Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu, yaitu perjanjian kerja antar pekerja-  
/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu  
tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Selanjutnya disebut PKWT.
2. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, yaitu perjanjian kerja antara  
pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja  
tetap. Selanjutnya disebut PKWTT.

Dalam kaitannya dengan PKWT sendiri diperlukan prasyarat yang diatur dalam Pasal 59 Undang-Undang Cipta Kerja, yakni perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut:<sup>3</sup>

1. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
2. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak  
terlalu lama;
3. pekerjaan yang bersifat musiman;
4. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk  
tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau
5. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap

---

<sup>2</sup> Fithriatus Shalihah, Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Hubungan Kerja di Indonesia, *Jurnal Selat*, FH Universitas Islam Riau, Tahun 2016, hal. 75.

<sup>3</sup> Pasal 59 Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Sementara itu, PKWTT yang tidak memenuhi ketentuan tersebut demi hukum menjadi PKWTT (pekerja tetap). Dimana berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7 PUU-XII/2014 sepanjang frasa "demi hukum", bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai "Pekerja/buruh dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri setempat dengan syarat:<sup>4</sup>

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

Pemerintah telah menerbitkan peraturan pelaksana dari Undang-Undang Cipta Kerja melalui beberapa peraturan, yang salah satunya adalah Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP No. 35/2021). Dalam PP No. 35/2021 tersebut, terdapat cukup banyak perubahan-perubahan yang signifikan, salah satunya yang berkaitan dengan ketentuan dan pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Perubahan ketentuan tersebut tidak dapat semata-mata dilihat sebagai suatu perubahan yang menguntungkan pihak tertentu saja, dalam hal ini pihak

---

<sup>4</sup>Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7 PUU-XII/2014

pengusaha atau pemberi kerja, dan pihak buruh atau pekerja. Melainkan harus dilihat dalam perspektif yang lebih luas, terutama dari segi kepastian hukum, yang menjadi salah satu indikator dari kemudahan berinvestasi, yang menjadi pendorong utama diterbitkannya Undang-Undang Cipta Kerja serta peraturan turunannya tersebut.

Ditinjau dari Undang-Undang nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja Bab IV bagian kedua Pasal 81 point nomor 12 ayat (2) dijelaskan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan. Adapun jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan perjanjian kerja.<sup>5</sup> Perjanjian kerja yang pengertiannya sesuai yang termuat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja memiliki arti perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Mewujudkan masyarakat adil dan makmur adalah salah satu tujuan Indonesia merdeka. Oleh karena itu negara mempunyai kewajiban untuk menciptakan kesejahteraan bagi rakyatnya secara adil. Salah satu instrumen perwujudan keadilan dan kesejahteraan itu adalah hukum. Melalui hukum, negara berupaya mengatur hubungan-hubungan antara orang perorang atau antara orang dengan badan hukum. Pengaturan ini dimaksudkan supaya jangan ada penzaliman

---

<sup>5</sup> Undang-Undang nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja

dari pihak yang lebih kuat kepada pihak yang lemah, sehingga tercipta keadilan dan ketentraman di tengah-tengah masyarakat.

Pada kontrak kerja yang dibuat oleh Fox Coffee Jember pun demikian, para pekerja hanya menerima kontrak yang terlebih dahulu dibuat oleh si pemilik, dalam artian belum diketahui apakah kontrak kerja itu sudah sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku terkait hak-hak dan kewajiban-kewajiban kedua belah pihak. Berdasarkan pernyataan di atas dapat dikatakan perjanjian kerja sangat penting adanya dalam hubungan pekerja dengan perusahaan. Oleh karena itu, penulis merumuskan masalah yaitu perjanjian kerja waktu tertentu di Fox Coffee sudah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku dan apa akibat hukum jika perjanjian tersebut tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka didapatkan permasalahan sebagai berikut: **Apakah perjanjian kerja waktu tertentu di Fox Coffee Jember sudah sesuai dengan ketentuan perundang – undangan yang berlaku ?**

## **1.3 Definisi Operasional**

Definisi Operasional bertujuan untuk menghindari perbedaan penafsiran dan kesalahpahaman terkait dengan istilah dalam judul penulisan hukum.

### **1. Pekerja**

Pekerja merupakan penduduk yang termasuk dalam usia kerja (berusia 14-64 tahun) atau jumlah penduduk dalam suatu Negara yang dapat

memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.<sup>6</sup>

## 2. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan perjanjian kerja antara pekerja dengan pemberi kerja, yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu yang relatif pendek yang jangka waktunya paling lama 2 tahun dan hanya bisa diperpanjang satu kali untuk paling lama sama dengan waktu perjanjian kerja pertama, dengan ketentuan seluruh (masa) perjanjian tidak boleh melebihi tiga tahun lamanya.

### 1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian pada rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: Untuk mengetahui apakah perjanjian kerja waktu tertentu di fox coffee sudah sesuai dengan ketentuan perundang – undangan yang berlaku.

### 1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bermanfaat untuk memperluas wawasan dan pandangan mahasiswa terhadap perjanjian kerja waktu tertentu dan akibat hukum jika perjanjian tidak sesuai dengan ketentuan perundang - undangan.

#### 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan referensi dan pedoman bagi yang berkaitan dengan penulisan ini dan memperluas pengetahuan dan wawasan

---

<sup>6</sup>Mulyadi Subri, 2003, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, Hal. 57

berdasarkan teori dan praktik terhadap masyarakat yang berkaitan dengan perjanjian kerja waktu tertentu.

## 1.6 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan proses atau cara yang dilakukan untuk mendapatkan kebenaran ilmiah sebagai kebenaran yang didukung oleh data yang akan digunakan dalam penelitian. Metodologi juga merupakan analisis teoritis yang mendasarkan pada ajaran sarjana . Metode penelitian yang digunakan dalam proposal penulisan hukum ini meliputi hal-hal sebagai berikut:

### 1.6.1 Metode Pendekatan Masalah

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian hukum pada umumnya adalah pendekatan undang – undang (*statute approach*), pendekatan kasus (*case approach*), pendekatan historis (*historical approach*), pendekatan komparatif (*comparative approach*), dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*).<sup>7</sup>

Pada penulisan ini menggunakan pendekatan yang disebutkan sebagai berikut:

#### 1. Pendekatan undang – undang (*statute approach*)

Pendekatan ini dilakukan dengan cara menelaah seluruh undang – undang dan regulasi yang bersangkutan dengan isu hukum yang sedang diteliti. Pendekatan ini akan membuka kesempatan bagi peneliti untuk mempelajari keberadaan konsistensi dan kesesuaian antara suatu undang – undang dengan

---

<sup>7</sup> Peter Mahmud Marzuki, 2016, *Penelitian Hukum*, Cetakan Ke-12, Kencana, Jakarta, hal. 133.

undang – undang lainnya atau antara undang – undang dan Undang – Undang Dasar atau antara regulasi dan undang – undang.<sup>8</sup> Hasil dari telaah yang telah dilakukan merupakan suatu argumen yang digunakan untuk memecahkan isu yang ditangani.

## 2. Pendekatan Konseptual (*conceptual approach*)

Pendekatan konseptual merupakan pendekatan yang beranjak dari pandangan – pandangan dan doktrin – doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum.<sup>9</sup> Yang meliputi dari pandangan dan doktrin tersebut akan ada ide – ide yang melahirkan pengertian – pengertian hukum, konsep – konsep hukum, dan asas – asas hukum yang relevan dengan isu yang sedang ditangani.

### 1.6.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian pada penulisan ini menggunakan yuridis normatif. Penelitian yuridis normatif adalah penelitian hukum dengan menggunakan pendekatan doktrinal yang bersifat normatif, atau penelitian hukum yuridis normatif. Penelitian dengan jenis ini pada dasarnya merupakan suatu kegiatan yang akan mengkaji aspek-aspek (untuk menyelesaikan masalah-masalah yang ada di dalam ) internal dari hukum positif.<sup>10</sup>

Yuridis normatif mengacu pada hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berdasarkan doktrin yang ada penelitian hukum normatif merupakan salah satu jenis metodologi penelitian hukum yang

<sup>8</sup>*Ibid.*

<sup>9</sup>*Ibid.*, hal. 135-136

<sup>10</sup> Kornelius Benuf dan Muhamad Azhar, *Metodologi Penelitian Hukum sebagai Instrumen Mengurai Permasalahan Hukum Kontemporer*, Jurnal Gema Keadilan. FH Universitas Diponegoro, Tahun 2020, hal. 23-24.



analisisnya didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku dan relevan dengan permasalahan hukum yang menjadi fokus penelitian yang sedang ditangani.

### 1.6.3 Bahan Hukum

Sumber penelitian hukum dapat dibedakan menjadi sumber penelitian yang berupa bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.<sup>11</sup>

Adapun bahan hukum dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang memiliki sifat autoritatif yang artinya mempunyai otoritas.<sup>12</sup> Adapun sumber bahan hukum primer yang digunakan yaitu:

- a. Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- b. Kitab Undang-undang Hukum Perdata
- c. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- d. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja
- e. Keputusan Menteri No./100/MEN/VI/2004 tentang ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

---

<sup>11</sup> Peter Mahmud Marzuki, *op.cit.*, hal. 181.

<sup>12</sup> Peter Mahmud Marzuki, *op.cit.*

## 2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan yang berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen resmi.<sup>13</sup> Adapun publikasi yaitu bahan yang memberi penjelasan bagi bahan hukum primer, terdiri dari buku-buku, majalah-majalah, dokumen maupun hasil penelitian yang membahas tentang perjanjian kerja.

## 3. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, terdiri dari : Kamus hukum dan Kamus besar Bahasa Indonesia.

### 1.6.4 Teknik Pengambilan Bahan Hukum

Teknik pengambilan bahan hukum dilakukan dengan cara studi kepustakaan yaitu dengan mengumpulkan data yang bersumber dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, yang selanjutnya diuraikan dan saling dihubungkan satu sama lain. Sehingga akan didapatkan penulisan dengan tampilan lebih sistematis dalam menjawab permasalahan yang sudah dirumuskan.

### 1.6.5 Teknik Analisis Bahan Hukum

Analisa bahan hukum dengan menggunakan jenis penelitian hukum normatif, menggunakan landasan analisis yaitu:<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> Peter Mahmud Marzuki, *op.cit.*

<sup>14</sup> Kornelius Benuf dan Muhamad Azhar, *op.cit.*, hal. 27.

- a. Norma Hukum Positif,
- b. Yurisprudensi (keputusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap), dan
- c. Doktrin (pendapat sarjana).

Dalam melakukan analisa bahan hukum harus melibatkan ketiga dasar tersebut secara berurutan. Yang pertama mencari norma hukum positifnya terlebih dahulu, lalu mencari yurisprudensi yang terkait dengan itu, dan yang terakhir mencari tentang doktrin yang terkait dengan masalah yang sedang ditangani agar menjawab permasalahan yang telah dirumuskan.

