

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Pembangunan tenaga kerja merupakan salah satu bagian dari pembangunan nasional yang dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur yang merata baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pembangunan sektor ketenagakerjaan sebagai bagian dari upaya pembangunan sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang tak terpisahkan dengan pembangunan nasional sebagai pengamalan Pancasila, dan pelaksanaan Undang-Undang Dasar 1945, diarahkan pada peningkatan harkat, martabat dan kemampuan manusia, serta kepercayaan pada diri sendiri dalam rangka mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, dan makmur baik materiil maupun spiritual. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.¹

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa

¹Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4279, Umum.

diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Salah satu bentuk perwujudan dari peningkatan harkat dan martabat bagi kalangan pekerja/buruh adalah perlindungan terhadap hak-hak pekerja/buruh baik yang diperjanjikan dalam Perjanjian Kerja maupun yang dituangkan dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

Khusus mengenai perjanjian kerja, hak-hak dan kewajiban pekerja/buruh dengan pengusaha secara timbal-balik sudah terinci di dalam Perjanjian Kerja dan Perjanjian Kerja Bersama. Walau sudah jelas dan rinci serta tegas, namun kadang-kadang masih sering menimbulkan ke arah perselisihan hubungan industrial. Hubungan industrial merupakan suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945.² Hubungan industrial adalah keseimbangan antara tujuan dan kepentingan bagi pekerja dan pengusaha dalam proses produksi barang dan jasa di perusahaan. Artinya para pekerja dan pengusaha secara individu dan kolektif mempunyai tujuan dan tanggung jawab yang sama, karena dengan sukses hubungan industrial, baik pekerja maupun pengusaha akan mendapat manfaat baik secara individual maupun bagi organisasi perusahaan.

Perlindungan buruh dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan-peraturan dalam bidang peburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar diterapkan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja tetapi diukur secara sosilogis dan filosofis.³

Pelaksanaan hubungan industrial di perusahaan selalu dipengaruhi oleh dinamika masyarakat sehingga dalam penerapannya selalu menghadapi tantangan dan rintangan dan berpengaruh pada kondisi hubungan kerja yang selalu berubah dari waktu ke waktu. Secara garis besar, permasalahan yang terjadi dalam

²Ibid, Pasal 1 ayat (16)

³Zaenal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Cetakan VIII, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010, h.6.

hubungan kerja berpengaruh kepada hubungan industrial, antara lain meliputi pemahaman teknis undang-undang bidang hubungan industrial tentang hakekat hubungan kerja, mengenai permasalahan perjanjian kerja yang menjadi dasar terbitnya hubungan kerja yang diatur tentang hak dan kewajiban para pihak, penggunaan perjanjian kerja waktu tertentu untuk semua jenis pekerjaan dan kecenderungan menggunakan pekerja kontrak, dan upaya-upaya perbaikan syarat kerja yang diatur dalam ketentuan normatif.⁴

Di dalam Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja. Baik pekerja dan pengusaha sama-sama mempunyai peranan yang penting dalam hubungan kerja dan satu sama lain tidak dapat dipisahkan. Pekerja sebagai pemilik tenaga, keterampilan, dan keahlian membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sedangkan pengusaha sebagai pemilik modal membutuhkan tenaga kerja untuk menjalankan proses produksi. Dalam hal ini diperlukan hubungan timbal balik yang harmonis agar tercipta sinergi untuk menggerakkan roda perekonomian.

Untuk itulah diperlukan peranan pemerintah untuk menangani masalah perburuhan melalui berbagai peraturan perundang-undangan. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan kepastian hukum terhadap hak dan kewajiban pengusaha maupun pekerja/buruh. Jika hubungan antara buruh dengan majikan ini tetap diserahkan sepenuhnya kepada para pihak (buruh dan majikan), maka tujuan buruh untuk menciptakan keadilan sosial di bidang perburuhan akan sangat sulit tercapai, karena pihak yang kuat akan selalu ingin menguasai pihak yang lemah (*homo homini lupus*).⁵

Dalam skripsi ini penulis akan menelaah dan menganalisis ketentuan dan pelaksanaan PKWT di PT Arta Boga Cemerlang Jakarta, sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang distribusi barang *consumer goods*. PT Arta Boga Cemerlang Jakarta mengadakan perjanjian kerja untuk waktu tertentu dengan

⁴Andari Yuriko, *Rancang Bangun Hubungan Industrial*, Workshop, Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Jakarta, 2009, h.1.

⁵Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, Cetakan V, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2005, h.11.

pekerja yang akan dipekerjakan sebagai Sales Promo/Merchandiser (Mds) yang akan merawat dan memajang barang di outlet wilayah Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, dan Serang.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut penulis memberi judul skripsi ini dengan judul “PENERAPAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU BERDASARKAN KETENTUAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (STUDI KASUS DI PT ARTA BOGA CEMERLANG JAKARTA)”.

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka akan dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

- a. Bagaimanakah Aturan-aturan Hukum tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu?
- b. Bagaimana Penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?

3. Ruang Lingkup Penulisan

Ruang lingkup penulisan proposal skripsi ini adalah tentang Aturan-aturan Hukum dan Penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

4. Tujuan dan Manfaat Penulisan

a. Tujuan Penulisan

Berdasarkan Permasalahan tersebut di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penulisan skripsi ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui aturan-aturan hukum tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
- 2) Untuk mengetahui Penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

b. Manfaat Penulisan

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis dalam pengembangan ilmu hukum pada umumnya.

- 1) Secara Teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbang saran dalam pengembangan ilmu pengetahuan hukum perburuhan secara umum, dan khususnya mengenai hubungan industrial serta perjanjian kerja.
- 2) Secara Praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada masyarakat pada umumnya dan PT Arta Boga Cemerlang pada khususnya, untuk dapat memberikan solusi terhadap persoalan ketenagakerjaan.

5. Kerangka Teoritis dan Kerangka Konseptual

a. Kerangka Teoritis

Suatu perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada sesorang yang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal. Dari peristiwa ini , timbullah suatu hubungan antara dua orang tersebut yang dinamakan perikatan. Perjanjian itu menerbitkan suatu perikatan antara dua orang yang membuatnya. Dalam bentuknya, perjanjian itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis.⁶

Suatu perjanjian juga dinamakan persetujuan, karena dua pihak itu setuju untuk melakukan sesuatu. Dapat dikatakan bahwa dua perkataan (perjanjian dan persetujuan) itu adalah sama artinya. Perkataan kontrak lebih sempit karena ditujukan kepada perjanjian atau persetujuan yang tertulis.⁷

Menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata pasal 1320 disebutkan untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat yaitu :

- 1) Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya
- 2) Cakap untuk membuat suatu perjanjian

⁶Subekti, *Hukum perjanjian*, Cetakan XX , Intermasa, Jakarta, 2004, h.1

⁷Ibid.

- 3) Mengenai suatu hal tertentu
- 4) Suatu sebab yang halal.

Dua syarat yang pertama, dinamakan syarat-syarat subyektif, karena mengenai orang-orangnya atau subyeknya yang mengadakan perjanjian, sedangkan dua syarat yang terakhir dinamakan syarat-syarat obyektif karena mengenai perjanjiannya sendiri atau obyek dari perbuatan hukum yang dilakukan itu. Apabila syarat subyektif tidak dipenuhi maka dapat dibatalkan, sedangkan apabila syarat obyektif tidak dipenuhi maka batal demi hukum.

Syarat pertama adalah sepakat, dengan sepakat atau juga dinamakan perizinan, dimaksudkan bahwa kedua subyek yang mengadakan perjanjian itu harus bersepakat, setuju atau seia-sekata mengenai hal-hal yang pokok dari perjanjian yang diadakan itu.⁸

Syarat kedua adalah cakap, maksudnya adalah bahwa orang yang membuat suatu perjanjian harus cakap menurut hukum. Pada dasarnya orang yang sudah dewasa atau akilbaliq dan sehat pikirannya adalah cakap menurut hukum.⁹ Dalam pasal 1330 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata disebut sebagai orang yang tidak cakap untuk membuat suatu perjanjian :

- 1) Orang yang belum dewasa
- 2) Mereka yang ditaruh di bawah pengampuan
- 3) Orang perempuan dalam hal-hal yang ditetapkan oleh Undang-Undang, dan semua orang kepada siapa Undang-Undang telah melarang membuat perjanjian-perjanjian tertentu.

Sebagai syarat ketiga disebutkan bahwa suatu perjanjian harus mengenai hal tertentu, artinya apa yang diperjanjikan hak-hak dan kewajiban kedua belah pihak jika timbul suatu perselisihan.¹⁰ Dan akhirnya oleh pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata tersebut di atas, ditetapkan sebagai syarat keempat untuk suatu perjanjian yang sah adalah adanya suatu sebab

⁸Ibid, h.17.

⁹Ibid.

¹⁰Ibid, h.19

yang halal.¹¹ Artinya adalah bahwa apa yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum.

Dalam hukum perjanjian terdapat beberapa asas. Asas-asas yang penting adalah :¹²

- 1) Asas Kepribadian (pasal 1315 jo pasal 1340 KUHPerdara)
- 2) Asas Konsensualisme (pasal 1320 KUHPerdara)
- 3) Asas Kebebasan Berkontrak (pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara)

Tentang asas kepribadian, menetapkan bahwa seseorang hanya dapat mengikatkan dirinya pada sebuah perjanjian, oleh karena itu pada dasarnya suatu perjanjian hanya berlaku bagi para pihak yang mengadakan perjanjian itu sendiri. Para pihak tidak dapat mengadakan perjanjian yang mengikat pihak ketiga, kecuali *Derden beding* (janji untuk seorang pihak ketiga, pasal 1317 KUHPerdara).

Pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menentukan "semua persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya". Ketentuan Pasal 1338 ayat (1) jo Pasal 1320 mengandung asas kebebasan kontrak, maksudnya setiap orang bebas untuk mengadakan atau tidak mengadakan perjanjian serta bebas untuk menentukan bentuk dan isi dari perjanjian tersebut menurut yang dikehendaki dalam batas-batas tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum. Hal ini sesuai dengan suatu istilah dalam ilmu hukum yaitu *pacta sunt servanda*, yang artinya bahwa perjanjian yang dibuat oleh para pihak dengan itikad baik berlaku sebagai undang-undang bagi yang membuatnya. Namun demikian kita tidak hanya berpegang pada istilah itu saja tetapi seharusnya juga pada doktrin hukum lain yang menyatakan bahwa perjanjian yang dibuat oleh para pihak tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, dan ketertiban umum.

¹¹Ibid.

¹²Djaja S. Meliala, *Perkembangan Hukum Perdata Tentang Benda Dan Hukum Perikatan*, Cetakan Kedua, Nuansa Aulia, Jakarta, 2008, h.96

Asas kebebasan berkontrak ini juga mendorong para pihak untuk saling mengadakan perjanjian yang bebas bentuknya, termasuk dalam perjanjian kerja. Pasal 1601 a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata memberikan pengertian perjanjian kerja adalah “suatu perjanjian di mana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain (majikan), untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”. Perjanjian kerja merupakan titik tolak lahirnya hubungan kerja antara seorang tenaga kerja dengan pengusaha/majikan.

Menyimak pengertian perjanjian kerja menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata seperti tersebut di atas tampak bahwa ciri khas perjanjian kerja adalah ‘di bawah perintah pihak lain’, di bawah perintah ini menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan (subordinasi). Pengusaha sebagai pihak yang lebih tinggi secara sosial ekonomi memberikan perintah kepada pihak pekerja/buruh yang secara sosial ekonomi mempunyai kedudukan yang lebih rendah untuk melakukan pekerjaan tertentu. Adanya wewenang inilah yang membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian lainnya.¹³

Perjanjian kerja sebagai suatu bentuk perikatan antara tenaga kerja dan majikan juga tunduk pada ketentuan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Pasal 1233 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menentukan bahwa “Tiap-tiap perikatan dilahirkan baik karena perjanjian, maupun karena undang-undang”. Dari ketentuan tersebut diketahui bahwa perikatan yang lahir dari perjanjian memang dikehendaki para pihak sedangkan perikatan yang timbul karena undang-undang menurut Pasal 1352 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata diperinci menjadi 2 (dua), yaitu perikatan yang timbul semata-mata karena undang-undang dan perikatan yang timbul dari undang-undang akibat dari perbuatan orang.

Dalam pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang

¹³Lalu Husni, op.cit, h.54

mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dengan demikian jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.¹⁴

Kualifikasi mengenai adanya pekerjaan dan di bawah perintah orang lain menunjukkan hubungan subordinasi atau juga sering dikatakan sebagai hubungan diperatas (*dienstverhouding*), yaitu pekerjaan yang dilaksanakan pekerja didasarkan pada perintah yang diberikan oleh pengusaha.¹⁵

Di dalam pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Untuk sahnya suatu perjanjian kerja Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa :

Perjanjian Kerja dibuat atas dasar (1) Kesepakatan kedua belah pihak, (2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, (3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan (4) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perjanjian Kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan (1) dan (2) maka dapat dibatalkan. Sedangkan apabila bertentangan dengan ketentuan (3) dan (4) maka akan batal demi hukum.

Apabila kita kaji lebih jauh sebenarnya ketentuan pasal 52 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ini mengadopsi ketentuan pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Perjanjian kerja adalah salah satu bentuk perjanjian, sehingga harus memenuhi ketentuan syarat sahnya perjanjian berdasarkan ketentuan Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.¹⁶

Berkaitan dengan Perjanjian Kerja ini Lalu Husni mengutip pendapat Iman Soepomo (53 : 1983) bahwa :

¹⁴Ibid, h.53.

¹⁵Andari Yuriko, op.cit, h.4.

¹⁶Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Cetakan II, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, h.42.

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.¹⁷

Berdasarkan ketentuan pasal 56 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dibedakan dalam perjanjian kerja waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu dan tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan.

Sedangkan di dalam pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa 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 :

- 1) pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya
- 2) pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun
- 3) pekerjaan yang bersifat musiman
- 4) pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Beberapa teori di atas merupakan dasar yang dijadikan pisau analisis guna menggambarkan kondisi yang terjadi terhadap penerapan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, khususnya dalam hal Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang sering tidak dilaksanakan secara baik dan benar sehingga berpotensi menimbulkan konflik.

b. Kerangka Konseptual

Konsepsi yang dimaksud disini adalah kerangka konseptional merupakan bagian yang menjelaskan hal-hal yang berkaitan dengan konsep yang digunakan penulis. Kerangka konseptual ini meliputi definisi-definisi

¹⁷Lalu Husni, op.cit, h.54.

operasional yang digunakan dalam penulisan dan penjelasan tentang konsep yang digunakan.

Dalam penelitian ini, dirumuskan serangkaian kerangka konsepsi atau definisi operasional sebagai berikut :

- 1) Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.¹⁸
- 2) Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.¹⁹
- 3) Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.²⁰
- 4) Pengusaha adalah :
 - a) orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri
 - b) orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya
 - c) orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.²¹
- 5) Perusahaan adalah :
 - a) setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain
 - b) usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.²²
- 6) Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.²³

¹⁸Indonesia, 2003, op.cit. Pasal 1 Butir 1

¹⁹Ibid, Pasal 1 Angka 2

²⁰Ibid, Pasal 1 Angka 3

²¹Ibid, Pasal 1 Angka 5

²²Ibid, Pasal 1 Angka 6

²³Ibid, Pasal 1 Angka 14

- 7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas :
 - a) jangka waktu; atau
 - b) selesainya suatu pekerjaan tertentu.²⁴
- 8) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.²⁵
- 9) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disebut PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.²⁶
- 10) Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.²⁷
- 11) Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.²⁸

6. Metode Penelitian

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah metode Penelitian Hukum Normatif (Yuridis Normatif), yaitu penelitian yang mengacu kepada norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagai pijakan normatif. Pendekatan yang digunakan adalah melalui pendekatan dokumen karena penelitian ini merupakan penelitian

²⁴Ibid, Pasal 56 ayat (2)

²⁵Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP. /100/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Pasal 1 Angka 1

²⁶Ibid, Pasal 1 Angka 2

²⁷Indonesia, 2003, op.cit, Pasal 1 Butir 15

²⁸ Ibid, Pasal 1 Butir 30

kepastakaan atau penelitian dokumen yang ditujukan atau dilakukan dengan melihat dan menelaah berbagai ketentuan undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dan relevan dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang menjadi objek penelitian ini atau dengan perkataan lain melihat hukum dari aspek normatif yang difokuskan pada Undang-Undang Ketenagakerjaan (*statute approach*). Adapun pengumpulan data dalam penulisan ini menggunakan teknik :

- a. Studi pustaka (*library research*) yaitu suatu cara penelitian dengan mengumpulkan dan mempelajari buku-buku, artikel dalam surat kabar, majalah, dan internet, termasuk peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan Penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Riset kepastakaan ini dilakukan dengan mempelajari bahan-bahan hukum, yaitu:
 - 1) Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat²⁹ :
 - a) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
 - b) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
 - c) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No.KEP 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
 - 2) Bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti, hasil-hasil penelitian dan hasil karya dari kalangan hukum³⁰, yang berkaitan dengan judul skripsi ini.
 - 3) Bahan hukum tersier, yakni bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder³¹, yang dipergunakan adalah :
 - a) Kamus Hukum
 - b) Kamus Besar Bahasa Indonesia
- b. Riset lapangan (*field research*), yaitu riset dengan cara melakukan penelitian langsung terhadap obyek penelitian dengan cara wawancara langsung dengan Bapak Portomuan Nababan , Regional Human Resource Manager PT Arta

²⁹Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, Edisi 1, Cetakan VIII, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2004, h.13

³⁰Ibid

³¹Ibid

Boga Cemerlang Jakarta dan Ibu Elly Lestari, Supervisor Merchandising pada divisi Merchandising PT Arta Boga Cemerlang Jakarta. Adapun peranan Bapak Portomuan Nababan dan Ibu Elly Lestari adalah sebagai informan terhadap pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di perusahaan tersebut.

7. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan memahami skripsi ini, maka sistematika penulisan dibagi menjadi beberapa bab yang terdiri dari beberapa sub bab. Skripsi dengan judul “Penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi kasus di PT Arta Boga Cemerlang Jakarta)” dalam pembahasannya dibagi menjadi 5 (lima) bab, sebagaimana yang diuraikan di bawah ini :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, ruang lingkup, tujuan dan manfaat penulisan, kerangka teoritis dan kerangka konseptual, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG PERJANJIAN KERJA

Pada bab ini akan dibahas mengenai hubungan kerja, subyek hukum dalam hubungan kerja, obyek hukum dalam hubungan kerja, perjanjian kerja, subyek dan obyek perjanjian kerja, syarat-syarat perjanjian kerja, jenis perjanjian kerja, dan ketentuan tentang obyek perjanjian kerja waktu tertentu.

BAB III PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI PT ARTA BOGA CEMERLANG JAKARTA

Pada bab ini akan dibahas mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dijalankan di divisi Merchandising PT Arta Boga Cemerlang Jakarta yang terdiri dari pihak-pihak yang terlibat dalam PKWT, jangka waktu PKWT, syarat-syarat PKWT,

hak dan kewajiban para pihak, pengakhiran PKWT, serta tata cara perpanjangan dan pembaruan PKWT.

BAB IV ANALISIS PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI PT ARTA BOGA CEMERLANG BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN.

Pada bab ini akan dibahas mengenai analisis terhadap aturan-aturan hukum dan penerapan perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini terdiri dari 2 (dua) sub bab yaitu Kesimpulan yang berisi kesimpulan dari obyek yang diteliti dan saran yang merupakan masukan dari penulis terhadap obyek permasalahan yang diteliti.



