BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam hal pelaksaan pembangunan nasional, karena kualitas dan sumber daya manusia secara besar yang akan menentukan arah serta tujuan dan keberhasilan dari pembangunan nasional. Pembangunan terhadap ketenagakerjaan merupakan bagian dari pembangunan sumber daya manusia, dalam rangka menjalankan roda pembangunan di Negara Indonesia.

Negara Republik Indonesia merupakan negara yang besar dan mempunyai jumlah penduduk yang sangat besar. Dengan kata lain, Indonesia mempunyai sumber daya manusia atau tenaga kerja yang sangat banyak, sehingga merupakan suatu kekuatan yang besar untuk melakukan pembangunan. Akan tetapi banyaknya sumber daya manusia atau tenaga kerja yang ada harus diimbangi dengan lapangan pekerjaan yang sesuai dengan jumlah sumber daya manusia tersebut.

Mengacu pada Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 ; bahwa setiap warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pasal tersebut juga dapat diterjemahkan bahwa sebenarnya seluruh warga negara Indonesia tidak berkeinginan menjadi pengangguran dan juga tidak berkeinginan untuk menjadi orang miskin. Pada hakekatnya mengandung makna bahwa setiap warga negara yang akan menggunakan haknya untuk mendapatkan pekerjaan harus diberikan perlindungan dalam rangka mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur dan merata baik materiil maupun spiritual. Setiap warga Negara Indonesia yang bermaksud menda 1 ekerjaan di dalam maupun di luar negeri, baik pekerjaan formal maupun pekerjaan ınrormal disebut Pencari Kerja. Pemenuhan hak untuk mendapatkan pekerjaan sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar Negara

Republik Indonesia Tahun 1945, dapat dilakukan oleh setiap warga negara secara perorangan maupun kelompok.

Bidang ketenagakerjaan diantaranya mengatur tentang hubungan kerja antara pemberi kerja dengan pekerja, di mana pemberi kerja memeberikan perintah pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh pekerja dan pekerja akan diberi upah sebagai imbalan terhadap pekerjaan yang telah dikerjaan.

Perjanjian kerja merupakan awal dari lahirnya hubungan industrial antara pemilik modal dengan pekerja. Perkembangan dunia usaha sangat bergantung kepada adanya hubungan industrial yang baik dan harmonis, tanpa adanya hubungan industrial yang baik dan harmonis maka kegitan produksi suatu perusahaan tidak akan berjalan lancar atau terhambat sehingga dapat menimbulkan kerugian bagi pemilik modal atau pengusaha.[1]

Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi N0.100/MEN/IV/2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan penguaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja teretntu. Berdasarkan pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan 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, Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, Perjanjuan kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui, Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir

[1]R Soedarmoko, *Perlindungan pekerja/buruh Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Sejak Berlakunya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. (Semarang: Program Kenotariatan Universitas Diponegoro, 2008). hal. 3.

telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan, Pembaruan perjanjian kerja waktutertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun, Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) maka demi hukum menjadi penjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan, keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja tetapi juga dengan kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat. Untuk itu diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif antara lain mencakup tentang pelayanan penempatan tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja dan hubungan industrial.

Terkait dengan pelayanan penempatan kepada pencari kerja (tenaga kerja) maka pemerintah dan masyarakat bertanggung jawab dalam upaya perluasan kesempatan kerja dan pendayagunaan tenaga kerja secara optimal serta penempatan tenaga kerja yang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Kemudian berdasarkan Pasal 32 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengamanatkan bahwa dalam pelayanan penempatan tenaga kerja dilaksanakan secara terbuka, bebas, obyektif, serta adil dan setara tanpa diskriminasi.

Selain itu masalah dalam penerapan perjanjian kerja khususnya untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terjadi akibat dari kurangnya kesadaran hukum yang dimiliki oleh pengusaha, dimana dalam penyusunan perjanjian kerja kontrak pengusaha tidak mengindahkan tentang isi dari peraturan-peraturan yang ada, ditambah lagi dengan kurangnya sumber daya manusia yang dimiliki calon pekerja, sehingga dengan begitu saja para pekerja menandatangani perjanjian kerja yang telah di buat oleh pengusaha.

Hal ini mengakibatkan para pekerja tidak mengetahui dampak apa yang akan didapatkan ketika calon pekerja menandatangani perjanjian tersebut. Sehingga terjadi begitu banyak penyimpangan dalam penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam dunia kerja ini karena kesalahan dala enafsirkan isi dari produk hukum tersebut. Secara umum tentang perlindungan terhadap pekerja/buruh telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun belakangan ini dalam masyarakat banyak terjadi keresahan terutama tentang pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Keresahan dari masyarakat itu timbul karena dalam kenyataannya terdapat perbedaan kesejahteraan yang sangat mencolok yang diterima oleh pekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) jika dibandingkan dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).[2]

Apabila diperhatikan ketentuan yang terdapat dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pelaksanaan pekerjaan dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) bukanlah hal yang dilarang, karena dalam kenyataannya pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dipraktekkan yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yang dilakukan antara pekerja/buruh dengan pengusaha didalam masyarakat lebih dikenal dengan istilah karyawan kontrak yang telah diatur didalam Pasal 59 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tetang Cipta Kerja[3]

Dalam hubungan kerja di PT. Honda Precision Parts Manufacturing yang bergerak pada usaha otomotif, terjadi berbagai persoalan yang muncul yang dilakukan oleh pekerja tersebut dengan tidak melakukan apa yang menjadi tugasnya dan melanggar aturan kerja yang disepakati melalui perjanjian kerja yang telah disepakati. Menurut Pasal 1 angka 20

---

[2] Hartono, Judiantoro., *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 1992), hal. 10.

[3]Indonesia, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)

Undang-undang Nomer 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Maka tindakan tersebut dianggap sebagai suatu tindakan pelanggaran atau wanprestasi yang dilakukan pekerja sehingga akan timbul hambatan pemenuhan kewajiban yang telah disepakati dalam perjanjian kerja. Akan tetapi perjanjian kerja yang dibuat oleh PT. Honda Precesioun Parts Manufacturing ini tidak sesuai dengan undang - undang ketenagakerjaan, pada undang undang ketenagakerjaan pasal 59 ayat 4 bahwa "perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun". Sedangkan yang terjadi pada PT. Honda Precisoun Parts Manufacturing diadakan dalam 3 kali perjanjian kerja untuk paling lama 2 tahun.

Persoalaan tersebut sebenarnya dapat dipahami mengapa pekerja melakukan suatu tindakan yang melanggar perjanjian kerja yang telah disepakati, karena pada dasarnya perjanjian kerja tersebut dibuat secara sepihak dalam artian isi dari perjanjian tersebut telah dibuat secara baku oleh pihak perusahaan tersebut sehingga tenaga kerja tidak mempunyai kesempatan untuk menentukan isi perjanjian tersebut.

Dalam penelitian ini terdapat beberapa penelitian dengan tema yang serupa antara lain ditulis oleh :

1. Hardika Sholeh Hafid, Fakultas Hukum Program Sarjana Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta tahun 2016 dengan judul tinjauan yuridis terhadap pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Bintang asahi tekstil industri kesimpulan dari skripsi tersebut adalah bahwa bentuk perjanjian yang digunakan oleh PT. Bintang Asahi Tekstil dalam melakukan hubungan kerja menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu, pemberlakuan sistem kerja kontrak yang dipakai oleh PT Asahi Tekstil melebihi jangka waktu 3 tahun dan masih berstatus kontrak mereka setiap satu

tahun sekali melakukan penadatangan perjanjian kerja waktu tertentu sehingga dapat dikatakan belum menenrapkan asas kebebasan berkontrak. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 penempatan yang dterapakn oleh perusahaan bagian suatu pekerjan dimana pekerjaan tersebut tidak diisyaratkan boleh menggunakaan perjanjian kerja waktu tertentu sebagai hubungan hukum antara perusahaan dengan pekerja. Dalam penggunaan perjanjian kerja waktu tertentu yang dilakukan antara pekerja dengan PT. Bintang Asahi Tekstil telah melanggar Undang-Undang Ketengakerjaan karena melebihi batas waktu yaitu 3 tahun pekerja masih dikontrak. Jadi lamanya seorang pekerja yang sudah tidak bisa dijadikan patokan untuk diangkat menjadi pekerja tetap didalam hal ini jelas telah melanggar Undang-Undang Ketenagakerjaan, jika menurut UUK perjanjian kerja waktu tertentu tersebut batal demi hukum. Sehingga menurut hukum pekerja yang sudah bekerja melebihi 3 tahun tersebut dianggap sebagai pekerja tetap.

2. Amalia April, program studi magister ilmu hukum fakutas hukum unversitas sumatera utara medan tahun 2016 dengan judul skripsi analisis yuridis perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan undang undang ketenagakerjaan dan hukum perjanjian kesimpulan dari skripsi tersebut adalah kontrak PKWT seharusnya memuat beberapa klausul yang umum dicantumkan, antraa lain klausus hak adan kewajiban para pihak, klausul jangka waktu diatur dalam pasaal 59 Undang-Undang Ketenagakerjan mengenai jangka waktu kerja dan sifat dan jenis pekerjaan. Klausul berakhirnya perjanjian kerja diatur dalam pasal 61 ayat 1 undang-undang ketenagakerjaan dan KUHPerdata dalam pasal 1603, pasal 1603j, pasal 603k, dan pasal 1603. Klausul hak dan kewajiban para pihak yang erdiri dalam klausul hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha. Perindungan hukum terhadap pekerja PKWT yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan demi huum akan berubah menjadi pekerja tetap.

Perlindungan yang diberikan berupa hak dan kewajiban sebagai pekerja tetap yang berupa perlindunan hak atas upah, hak aats keamanan kerja, ha katas upah pesangon, uang penghargaan masa kejra, dan uang penggantian kerja.

Dari uraian latar belakang yang sudah dipaparkan, maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian **"TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMER 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN"**

B. Identifikasi Masalah

Dengan uraian latar belakang diatas dan untuk menghindari kajian yang terlalu luas dan menyimpang dari objek penulisan ini, maka penulis memilih rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pertimbangan hakim dalam putusan pengadilan Nomor 28/Pdt.Sus-phi/2017/PN Bdg ?
2. Apakah perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Honda Precision Parts Manufacturing sudah sesuai Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 ?

C. Tujuan Penlitian

Adapun tujuan utama yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pertimbangan hakim dalam memutuskan perkara ini dalam putusan pengadilan Nomor 28/Pt.Sus-PHI/2017/PN Bdg.

2. Untuk mengetahui Penerapan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Honda Precision Parts Manufacturing sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.

D. Manfaaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

   Sebagai sumbangan pemikiran kepada praktisi hukum khususnya yang sedang terjun dalam bidang ketenagakerjaan.

2. Manfaat Praktis

   Sebagai tolak ukur dalam mengevaluasi mengenai kajian perjanjian kerja waktu tertentu. Serta memberikan saran tambahan informasi terhadap pihak-pihak pelaku perjanjian dengan membutuhkan pengetahuan tentang norma hukum yang mengaturnya, sehingga dapat memahami berbagai aspek-aspek yuridis.

E. Kerangka Teori

Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah diberikan definisi sebagai berikut: *"Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah"*. [4]

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dan seorang majikan, perjanjian mana ditandai dengan ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (*dienstverhoeding*), dimana pihak majikan berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain. Secara umum pengertian dari Perjanjian Kerja dapat dilihat dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan:

[4] Abdul Khakim Harjono, 2008 *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* hal 25

"Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak". [5] Selanjutnya dalam Pasal 1601 KUHPerdata disebutkan *"Perjanjian kerja ialah suatu perjanjian dimana pihak yang satu buruh mengikatkan dirinya untuk bekerja pada pihak lainnya sebagai majikan dengan mendapatkan upah selama waktu tertentu".*[6]

Berdasarkan pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa;

1) 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 :
   a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
   b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
   c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
   d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
3) Perjanjuan kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

[5] *ibid.,* hal 55
[6] Djoko Triyanto, 2004 *Hubungan Kerja Pada Perusahaan*,hlm. 20

5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
6) Pembaruan perjanjian kerja waktutertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) maka demi hukum menjadi penjanjian kerja waktu tidak tertentu. \
8) Hal-hal lain yang Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

Perjanjian kerja dalam hukum perdata dikenal dalam Bahasa belanda dengan istilah *Arbeidsorverenkosm* yang dapat diartikan dalam beberapa pengertian. salah satu pengertian perjanjian kerja dalam Kitab Undang – Undang Hukum Perdata terdapat pada pasal 1601a yang menyebutkan bahwa : *"perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, si buruh mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah"*

Menyimak dari perjanjian kerja di atas, bahwa perjanjian kerja memiliki ciri khas yaitu "di bawah perintah", yang menunjukan bahwa hubungan pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawah dan atas (subsordinasi). Pengusaha sebagai pihak yang lebih tinggi secara sosial memberi perintah kepada pekerja yang tingkat sosial ekonomi lebih rendah. Ketentuan tersebut adanya kedudukan yang tidak sama atau seimbang. Ketentuan tersebut jika di bandingkan dengan pengertian perjanjian pada umumnya yaitu dalam pasal 1313 Kitab Undang – Undang Hukum Perdata menyatakan perjanjian adalah suatu perbuatan dengan

mana seorang atau lebih mengikatkan dirinya dengan seorang lain atau lebih. Jelas bahwa kedudukan para pihak yang membuat perjanjian adalah sama dan seimbang karena di dalam pasal tersebut di tentukan bahwa satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih, maka pengertian pengertian tentang perjanjian tersebut berlainan jika dibandingkan dengan pengertian perjanjian dalam pasal 1601a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Walaupun demikian, di dalam pembentukan perjanjian kerja dengan pedoman lainnya memiliki pedoman yang sama yaitu pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang mengatur syarat sahnya suatu perjanjian yaitu :

1. Sepakat mereka yang mengikat dirinya
2. Kecakapan mereka yang mengikat dirinya
3. Suatu hal tertentu
4. Suatu sebab yang halal

Selain itu, dalam membuat suatu perjanjian baik itu perjanjian kerja atau kontrak istilah Asas Kekuatan Mengikat *(Pacta Sunt Servanda)* sebagai aturan bahwa persetujuan yang dibuat oleh manusia-manusia secara timbal balik pada hakekatnya bermaksud untuk dipenuhi oleh para pihak dan jika perlu dapat dipaksakan secara hukum mengikat.

Asas kekuatan adalah asas yang menyatakan bahwa perjanjian yang mengikat bagi para pihak yang menyatakan bahwa perjanjian yang mengikat bagi para pihak yang mengikuti diri pada perjnajijan tersebut dan sifatnya hanya mengikat ke dalam. Asas kekuatan mengikat kontak ini mengharuskan para pihak memenuhi apa yag telah merupakan ikatan mereka satu sama lain dalam kontrak yang mereka buat [7]. Asas hukum ini disebut juga asas *pacta sunt servanda* yang secara konkrit dapa dilihat dalam Pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang memuat kekuatan impreatif, yaitu:

[7] M. Syaifuddin, *Hukum Kontrak Memahami Kontrak Dalam Perspektif Filsafat, Teori , Dogmatik dan Praktik Hukum (Seri Pengayan Hukum Perikatan,* (Bandung: Mandar Maju, 2012), hal. 91

"Semua kontrak yang dibuat sesuai dengan undang-undang yang berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yag membuatnya"

Kekuatan impreatif dalam pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata mengarahkan pemahaman bahwa sebenarnya setiap subjek dalam hukum (orang atau badan hukum) dan sesame subjek hkum lainnya dapat melakuan perbuatan solah-olah sebagai pembentuk undang-undang dengan menggunakan perbuatan seolah-olah sebagai pembentuk undang-undang dengan menggunakan kontrak. Oleh karena itu, kontrak dianggap sebagai sumber hukum perikatan selain undang-undang sebagaima halnya pembentuk undang-undang yang dipandang sebagai perintah pembuat undang-undang. Kontrak yang mengikat merupakan suatu janji yang serupa dengan undang-undang yang dipandang sebagai perintah pembuat undang-undang. Jika kepastian tidak terpenuhinya dalam kesepakatan dan kontraktual maka akan menghancurkan sistem perjanjian. Kepastian pada janji yang dberikan merupakan bagian dari persyaratan yang dituntut akal budi ilmiah.

Teori selanjutnya yang dipakai adalah teori perlindungan yang diberikan teori perlindungan hukum. Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan pada subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif, maupun represif, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Dengan kata lain, perlindungan hukum adalah suatu gambaran ari fungsi hukum yaitu dimana konsep hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan, dan kedamaian.[8]

Dari beberapa pengertian di atas, yang menjadi dasar hubungan kerja adalah perjanjian kerja. Atas dasar Perjanjian Kerja itu kemudian muncul unsur pekerjaan, upah dan perintah.

"Dengan demikian hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkret atau nyata. Dengan adanya perjanjian kerja,

[8] Shidarta, *Hukum perlindugan Konsumen edisi revisi*, (Jakarta: Grasindo,2006), hal. 21

akan ada ikatan antara pengusaha dan pekerja. Dengan perkataan lain, ikatan karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja".[9]

F. Metode Penelitian

Metode merupakan cara kerja atau tata kerja untuk dapat memahami obyek yang menjadi sasaran dari ilmu pengetahuan yang bersangkutan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode–metode sebagai berikut:

1. Metode Pendekatan

Jenis penelitian menurut Soerjono Soekanto dilihat dari sudut tujuan penelitian hukum ada 2 yaitu hukum normatif dan penelitian hukum sosiologis atau empiris. Berdasarkan hal tersebut diatas, metode pendekatan yang digunakan sesuai dengan pokok masalah yang akan diteliti adalah penelitian hukum normatif yaitu penelitian yang mengkaji suatu dokumen, yakni menggunakan berbagai data sekunder seperti peraturan perundang-undangan, keputusan pengadilan, teori hukum, dan dapat berupa pendapat para sarjana.

2. Spesifikasi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskritif analitis.Metode deskritif analitis adalah penelitian yang menggambarkan suatu peraturan perundang-undangan yang berlaku dikaitkan dengan teori hukum dan peraktek pelaksanaan hukum positif yang menyangkut permasalahan diatas.

3. Tahapan Penelitian

Secara garis besar, tahapan – tahapan yang ditempuh dalam melaksanakan penelitian yaitu :

[9] Adrian Sutedi, 20009 *Hukum Perburuhan* hal 45

a) Mengidetifikasi masalah atau mencari permasalahan, tahap ini peneliti terlebih dahulu harus mencari apa masalah yang hendak diteliti.

b) Merumuskan masalah, dimana pada tahapan ini merupakan kelanjutan dari penemuan masalah yang kemudian peneliti membuat rumusan masalah berdasarkan masalah – masalah yang akan diteliti.

c) Merumuskan hipotesis, hipotesis merupakaan dugaan sementara yang akan dibuktikan kebenaranya melalui penelitian.

4. Teknik Pengumpulan Data

Berdasarkan rumusan masalah yang digunakan maka penelitian ini menggunakan data kepustakaan, sedangkan sumber datanya adalah data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui bahan pustaka dengan cara mengumpulkan data dari berbagai sumber bacaan yang berhubungan dengan masalah yang sedang diteliti. Data yang meliputi yaitu :

a. Bahan hukum primer adalah bahan-bahan hukum yang mengikat yaitu :
   1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
   2) Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja
   3) Putusan pengadilan nomor 28/Pdt.Sud-PHI/2017/PN Bdg
b. Bahan hukum sekunder adalah bahan-bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, terdiri dari referensi literature hukum ketenaga kerjaan.
c. Bahan hukum tersier adalah bahan-bahan huum yang memberikan petunjuk maupun pebejlasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder. Bahan hukum tersier yang digunakan dalam penelitian ini adalah buku penelitian hukum, jurnal dan internet.

5. Analisis Data

Data-data yang terkumpul baik data primer dan sekunder selanjutnya diolah dan dianalisa dengan menggunakan analisis kualitatif yaitu dengan menjelaskan apa yang menjadi masalah dalam penelitian kemudian dideskripsikan dan dianalisa secara kualitatif.

G. Lokasi Penelitian

Penelitian ini direncanakan akan dilaksanakan:

1. PT. Honda Precision Parts Manufacturing.
2. Perpustakaan Universitas Buana Perjuangan Karawang

UBP KARAWANG