

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Saat ini, Indonesia sedang giat-giatnya melaksanakan pembangunan guna menunjang pertumbuhan ekonominya. Hal ini ditandai dengan berkembangnya industri-industri atau perusahaan-perusahaan yang bergerak di berbagai sektor. Industrialisasi merupakan bagian dari proses modernisasi. Dengan adanya proses modernisasi ini membuat Indonesia giat dalam melakukan pembangunan, khususnya dalam bidang industri. Banyak perusahaan yang berdiri dan menghasilkan barang dan jasa yang dibutuhkan oleh masyarakat di Indonesia, sehingga Indonesia tidak hanya menjadi negara konsumtif tetapi juga dapat menghasilkan barang dan jasa bagi masyarakat (produktif).

Selain dapat memenuhi kebutuhan masyarakat, industrialisasi juga membuka banyak peluang bagi masyarakat untuk mendapat pekerjaan. Dengan berkembangnya industri, maka makin banyak pula lapangan pekerjaan bagi masyarakat Indonesia. Bagi masyarakat, kebutuhan ekonomi yang mendesak dan berkurangnya peluang serta penghasilan di bidang pertanian mengakibatkan banyak orang tertarik untuk bekerja di bidang industri.

Bekerja di bidang perindustrian merupakan salah satu hak setiap orang yang merupakan bagian dari hak kodrati yang tertuang dalam konstitusi. Jaminan pekerja mendapatkan perlindungan hukum dinyatakan dalam pembukaan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, tepatnya pada alinea ke-4, yaitu "... melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial...". Selain itu, Batang Tubuh Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 juga mengatur tentang perlindungan hukum bagi pekerja. Hal ini terlihat pada Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.

Pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 menegaskan bahwa “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Pasal 28D ayat (1) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 menyebutkan bahwa “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum”. Sedangkan Pasal 28D ayat (2) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 menyatakan bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Kesemua ketentuan diatas menunjukkan bahwa negara wajib memfasilitasi warga Negara agar memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Maka dari itu, perlu perencanaan yang matang di bidang ketenagakerjaan agar terwujudnya kewajiban negara tersebut.<sup>1</sup>

Secara teknis Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disingkat dengan UU Ketenagakerjaan) juga mengatur hal tersebut. Pasal 5 UU Ketenagakerjaan menegaskan bahwa “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Kemudian Pasal 6 UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “Setiap pekerja/ buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”.

Setiap orang yang bekerja pada perusahaan hanya mungkin dilakukan jika ada perjanjian kerja terlebih dahulu. Secara yuridis perjanjian kerja dibagi menjadi dua, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Berdasarkan perjanjian kerjanya, pekerja dikategorikan pula menjadi dua, yaitu pekerja dengan PKWT dan pekerja dengan PKWTT.

Dewasa ini untuk bekerja di sebuah perusahaan tidaklah mudah. Banyak kriteria yang harus dipenuhi agar seseorang dapat diterima menjadi pekerja di sebuah perusahaan. Tidak hanya memiliki kemampuan akademik saja, tetapi

---

<sup>1</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009. hlm. 1

tingkat pengalaman dan profesionalitas turut pula menjadi penentu. Di sisi lain, kelesuan ekonomi nasional telah membuat banyak perusahaan bankrut dan gulung tikar. Kondisi demikian, tentunya menyebabkan banyak orang mencari pekerjaan baru karena sebelumnya telah dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Tidak semua orang dapat menjadi pekerja tetap. Sedangkan banyak orang yang membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Maka dari itu banyak orang yang tidak berkeberatan untuk bekerja meskipun bukan sebagai pekerja tetap. Keterbatasan lapangan kerja juga menjadi alasan bagi seseorang dalam mendapatkan pekerjaan, sehingga tidak lagi mempermasalahkan bekerja sebagai pekerja PKWT. Maka dari itu, diperlukan perlindungan khusus bagi pekerja PKWT.

Secara khusus, pengaturan tentang PKWT telah diatur dalam Pasal 56, Pasal 57, Pasal 58, Pasal 59, dan Pasal 62 UU Ketenagakerjaan. Adapun hal-hal yang diatur dalam pasal-pasal tersebut adalah mengenai dasar, tata cara, dan syarat-syarat, serta pemutusan hubungan kerja PKWT. Selain itu PKWT juga diatur dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP. 100/MEN/ VI/ 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Dari uraian diatas, terlihat dengan jelas bahwasannya pemerintah telah memberikan perlindungan terhadap pekerja PKWT. Penerapan dari peraturan tentang ketenagakerjaan ditujukan untuk menjaga hubungan yang seimbang dan serasi antara hak dan kewajiban bagi pekerja dan pemberi kerja (pengusaha). Dengan adanya keseimbangan dan keserasian antara hak dan kewajiban itu akan meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan kerja serta menjamin kelangsungan usaha dan ketenagakerjaan.

Perusahaan merupakan salah satu sarana yang bergerak di bidang ekonomi berupa penyedia barang dan jasa yang dibutuhkan untuk kelangsungan hidup masyarakat. Dalam memenuhi kebutuhan itu, pekerja merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap berjalannya proses penyediaan barang dan jasa dengan tenaga, kemampuan dan keahlian yang mereka miliki. Maka dari itu, perusahaan harus memberikan perlindungan terhadap para pekerjanya, khususnya

pekerja PKWT sebagaimana yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan.

Bahwa sebenarnya sudah ada penulisan skripsi tentang perlindungan hukum bagi pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), maka dari itu untuk menjaga keaslian tulisan skripsi, dimana penulis memuat 2 (dua) penelitian sebelumnya mengenai Perlindungan hukum bagi pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), sebagai berikut :

1. Shinta Kumala Sari, Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta  
**“PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) DI CV. SHOFA MARWAH”** fokus di : Jenis pekerjaan, jangka waktu pekerjaan, dan perlindungan pekerjaan di CV. SHOFA MARWAH belum sesuai dengan peraturan Perundang-undangan Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).
2. Fitria Antonius, Fakultas Hukum Universitas Andalas Padang  
**“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU PADA PT. AMP PLANTATION”** fokus di : Perjanjian kerja belum sesuai, dan terdapat kendala – kendala dalam memberikan perlindungan hukum perjanjian kerja waktu tertentu dikarenakan tidak adanya sosialisasi dari pemerintah mengenai peraturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Berdasarkan latar belakang yang penulis kemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut terhadap penerapan perlindungan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam dunia usaha yang akan dituangkan dalam bentuk Skripsi dengan judul **“Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Ditinjau Dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Sehubungan dengan uraian diatas, maka permasalahan yang penulis rumuskan dalam penulisan Skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan Perlindungan Hukum terhadap pekerja/buruh dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana kendala-kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terhadap pemberian perlindungan pekerja/buruh dan solusinya?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian penulis yang akan lakukan yaitu antara lain adalah:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan Perlindungan Hukum terhadap pekerja/buruh dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui kendala-kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terhadap pemberian perlindungan pekerja/buruh dan solusinya.

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat/kegunaan yang ingin dicapai oleh penulis dari penelitian ini terdiri dari kegunaan secara teoritis dan kegunaan secara praktis, yaitu :

1. Kegunaan Teoritis

Sebagai sumbangan pemikiran bagi pengembangan bidang ilmu hukum pada umumnya dan bidang hukum ketenagakerjaan khususnya.

2. Kegunaan Praktis

Sebagai sumbangan pemikiran bagi kalangan akademis dan praktisi dalam penjabaran mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam hukum ketenagakerjaan khususnya mengenai perlindungan hukumnya. Selain itu juga memberikan masukan bagi pemerintah, pemerintah daerah, pengusaha, pekerja/buruh, dan SP/SB mengenai hal-hal yang harus segera dilaksanakan untuk meminimalisir perselisihan hubungan industrial dalam

praktik Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan tetap menjunjung tinggi penegakan hukum Ketenagakerjaan.

## E. Kerangka Pemikiran

Indonesia merupakan Negara hukum, dimana ada sesuatu pasti ada aturan yang berlaku untuk mewujudkan suatu ketertiban dan keadilan. Disamping itu hukum juga mempunyai tujuan untuk menciptakan kesejahteraan bagi masyarakat yang berada dalam wilayah hukum tersebut. Di Negara Indonesia untuk mencapai kesejahteraan kehidupan warganya pemerintah berupaya untuk mewujudkan masyarakat adil dan merata karena apabila dilihat dari tujuan pembangunan nasional, Indonesia menganut tipe Negara kesejahteraan atau welfare state.<sup>2</sup>

Dasar pemikiran kesejahteraan menurut Bung Karno, meliputi: (1). Kebangasaan Indonesia; (2). Internasionalisme, atau peri-kemanusiaan; (3). Mufakat atau Demokrasi; (4). Kesejahteraan sosial. Kemudian pemikiran prinsip ke-5 Indonesia Merdeka dengan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa. Dalam kaitannya dengan Negara kesejahteraan, prinsip keempat, suatu prinsip untuk menghapus kemiskinan bagi seluruh Negara Indonesia. Sebagai puncak pemikiran Bung Karno tentang susunan perekonomian Indonesia merdeka adalah yang diutarakan dalam pidato 1 Juni 1945 di hadapan BPUPKI, yang kemudian dikenal sebagai lahirnya Pancasila.<sup>3</sup>

Terkait dengan Negara kesejahteraan ini, Moh. Mahfud menegaskan bahwa ternyata Bung Karno mengadopsi dua paham Negara hukum sekaligus (paham Negara hukum formal/Negara penjaga malam/nachtwachterstaaf) atau Negara berperan aktif untuk membangun kesejahteraan sosial yang lebih bersifat organistik sama-sama terdapat di dalam pandangan dan sikapnya.<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup> *Ibid.*, hlm. 14

<sup>3</sup> Moh. Mahfud, MD, *Demokrasi dan Konstitusi Di Indonesia, Studi tentang Interaksi Politik Dan kehidupan Ketatanegaraan*, Rineka Cipta, Jakarta, 2000, hlm. 36

<sup>4</sup> *Ibid.*

Indonesia sebagai Negara penganut tipe kesejahteraan dapat dilihat dari beberapa hal sebagai berikut. Pertama, salah satu sila dari Pancasila sebagai dasar falsafah Negara (sila kelima) adalah keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Ini berarti salah satu tujuan Negara adalah mewujudkan kesejahteraan lahir dan batin yang merata bagi seluruh masyarakat Indonesia. Kedua, dalam pembukaan UUD 1945 (alinea IV) dikatakan bahwa tujuan pembentukan Negara Indonesia adalah 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. Pernyataan ini merupakan penjabaran dari kesejahteraan yang akan diwujudkan bangsa Indonesia. Konsekuensi dari Negara pengemban empat pokok, yakni melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial.<sup>5</sup>

Teori perlindungan Hukum adalah teori yang mengkaji dan menganalisa tentang wujud/bentuk dan tujuan perlindungan yang diberikan oleh hukum kepada subyeknya. Pada dasarnya Teori Perlindungan Hukum berkaitan dengan pemberian pelayanan pada masyarakat. Pengertian tersebut mengundang beberapa ahli untuk mengungkapkan pendapatnya mengenai Teori Perlindungan Hukum diantaranya:

1. Teori Perlindungan Hukum Menurut Sajipto Raharjo adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh Hukum.<sup>6</sup>

Mereka yang terlibat dalam hubungan ketenagakerjaan biasanya disebut pelerja/buruh (dalam arti yang seluas-luasnya) dan pengusaha atau majikan.

---

<sup>5</sup> *Ibid.*, hlm.15

<sup>6</sup> Bambang Widiatoro, *Diktat Teori Hukum dalam Konsepsi Penulisan Tesis*, FH Unsika, 2015, hlm. 22

Pengertian pekerja/buruh ternyata sangat luas, yaitu setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 3 UU No. 13/2003).<sup>7</sup> Istilah tenaga kerja juga sangat luas, yaitu meliputi setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat, baik yang sudah mempunyai pekerjaan dalam hubungan kerja atau sebagai swapekerja-maupun yang belum/tidak mempunyai pekerjaan.<sup>8</sup>

Istilah pekerja/buruh sekarang merupakan istilah yuridis yang dijumpai dalam peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Istilah ini muncul sebagai pengganti istilah buruh yang populer dalam realitas ketenagakerjaan di masyarakat. Pada jaman feodal atau zaman penjajahan Belanda dahulu yang dimaksud dengan buruh adalah orang-orang pekerja kasar seperti kuli,mandor,tukang,dan lain-lain. Orang-orang ini oleh Pemerintah Belanda dahulu disebut dengan *blue collar* (berkerah biru), sedangkan orang-orang yang mengerjakan pekerjaan “halus” seperti pegawai administrasi yang biasa duduk di meja disebut dengan *white collar* (berkerah putih).biasanya orang-orang golongan ini adalah para bangsawan yang bekerja dikantor serta orang-orang belanda dan Timur Asing lainnya.<sup>9</sup>

Suatu kontrak atau perjanjian harus memenuhi syarat sahnya perjanjian, yaitu kata sepakat, kecakapan, hal tertentu dan suatu sebab yang halal, sebagaimana ditentukan dalam pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata. Dengan dipenuhinya empat syarat sahnya perjanjian tersebut, maka suatu perjanjian menjadi sah dan mengikat secara hukum bagi para pihak yang membuatnya.<sup>10</sup> Wiwoho soedjono menyatakan bahwa perjanjian kerja adalah “Hubungan hukum antara seseorang yang bertindak sebagai pekerja/buruh dengan seseorang yang bertindak sebagai pengusaha/majikan, atau perjanjian orang

<sup>7</sup> Koesparmono Irsan, Hermansyah, *Hukum Tenaga Kerja*, Erlangga, Jakarta, 2016, hlm. 26

<sup>8</sup> Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Cetakan keduabelas (edisi revisi), Djambatan, Jakarta, 1999, hlm. 34

<sup>9</sup> Zaeni Asyhadie, *Peradilan Hubungan industrial*, Rajawali Pers, Jakarta, 2009, hlm. 16

<sup>10</sup> Suharnoko, *Hukum Perjanjian*, Kencana, Jakarta, 2004, hlm. 1

perorangan pada satu pihak dengan pihak lain sebagai pengusaha untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapat upah”.

Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan (Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003) tidak dijumpai perumusan/ pengertian perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dan dalam bahasa Indonesia. Jika persyaratan ini tidak dipenuhi, perjanjian kerja untuk waktu tertentu ini akan dinyatakan sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu ( Pasal 57 UU No. 13 Tahun 2003). Jenis perjanjian untuk waktu tertentu “*diadakan*” karena jenis dan sifat pekerjaan yang menjadi objek perjanjian kerja ini memang mengharuskan demikian. Dengan demikian, unsur-unsur perjanjian kerja untuk waktu tertentu adalah sebagai berikut :

1. Jangka waktu pekerjaan tersebut tertentu atau terbatas.
2. Jenis pekerjaan yang akan dilaksanakan oleh pekerja/buruh adalah tertentu sifatnya, jenisnya, dan kegiatannya selesai dalam jangka waktu tertentu. Pekerjaan jenis ini adalah pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya:
  - a. Pekerjaan yang di perkirakan untuk waktu yang tidak lama akan selesai dikerjakan;
  - b. Pekerjaan yang sifatnya musiman atau berulang kembali;
  - c. Pekerjaan yang bukan merupakan kegiatan pokok dari suatu perusahaan atau hanya merupakan pekerjaan menunjang atau tambahan;
  - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, atau kegiatan baru atau tambahan yang dalam percobaan atau penajakan.
  - e. (Pasal 59 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003)<sup>11</sup>

Dasar dari pekerjaan yang berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu adalah suatu pekerjaan yang pasti akan selesai dalam jangka waktu tertentu. Meskipun demikian hal tersebut, hal tersebut dapat saja meleset, sehingga jika tidak dilakukan suatu upaya, tentunya pekerjaan tersebut tidak dapat diselesaikan dan jika harus merekrut tenaga kerja yang baru tentunya akan membutuhkan

---

<sup>11</sup> *Ibid*, hlm. 26

waktu. Hal ini disebabkan tenaga kerja yang baru tersebut tentu harus menyesuaikan diri terlebih dahulu untuk pekerjaan yang akan mereka lakukan dan apabila tenaga kerja yang sudah berpengalaman tentunya akan memakan biaya yang besar. Oleh sebab itu, jalan yang terbaik yang dapat ditempuh adalah dengan melakukan perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu. Pasal 59 ayat (4) menentukan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diperpanjang untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun, sehingga total keseluruhan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah 3 (tiga) tahun. Adapun, mekanisme perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu adalah sebagaimana yang di atur pada pasal 59 ayat 5, 6, dan 7 UU No. 13 Tahun 2003 sebagai berikut:

1. 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.
2. Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali paling lama 2 (dua) tahun.
3. 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 perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Berdasarkan ketentuan ini, dapat diketahui bahwa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dapat berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) dalam hal terjadi pelanggaran terhadap hal-hal berikut :

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, sebagai berikut :
  - 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
  - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam masa percobaan atau penjajakan.
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
  3. Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
  4. 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.

Oleh sebab itu, baik perusahaan, maupun pekerja harus menjalin komunikasi yang baik sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir agar tidak menimbulkan permasalahan yang disebabkan oleh perbedaan penafsiran dari perjanjian yang telah disepakati oleh para pihak.<sup>12</sup>

Dalam uraian diatas bisa kita lihat bahwa dalam kenyataanya, upaya perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh belum berjalan seperti yang diharapkan karena kaum pekerja/buruh masih dalam posisi yang termarginalkan. Hal ini terbukti dengan masih adanya penyimpangan yang terjadi dalam praktik PKWT yang diterapkan hampir diberbagai perusahaan. Yang berada di Indonesia khususnya di daerah Karawang dan khususnya mengenai perlindungan hukumnya dan penempatannya. Sampai saat ini masih banyak pekerja/buruh PKWT yang bekerja dalam area kerja yang sifatnya tetap dan perlindungan hukum yang diperoleh masih kurang atau tidak sesuai dengan haknya dan mereka tidak mendapatkan suatu keadilan sebagai mana mestinya.

---

<sup>12</sup> Jimmy Joses Sembiring, *Hak dan Kewajiban Pekerja*, Visimedia, Jakarta, 2016, hlm.7

## F. Metode Penelitian

Metode adalah suatu cara yang teratur dan berpikir dengan baik-baik untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan penelitian hukum adalah penelitian yang mengkaji dan menganalisa tentang norma-norma hukum dan bekerjanya hukum dalam masyarakat yang didasarkan pada metode, sistematika dan pemikiran tertentu, pemikiran secara mendalam, pemecahan masalah dan mempunyai tujuan tertentu. Untuk itu dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan metode sebagai berikut:

### 1. Metode Pendekatan

Metode yang digunakan adalah metode yuridis empiris. Metode ini adalah pendekatan yang dilakukan berdasarkan bahan hukum utama dengan cara menelaah teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum serta peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan penelitian ini.

### 2. Spesifikasi Penelitian

Untuk menunjang diperolehnya data yang aktual dan akurat, penelitian yang dilakukan bersifat deskriptif analitis yaitu penelitian yang hanya menggambarkan fakta-fakta tentang objek penelitian baik dalam kerangka sistematisasi maupun sinkronisasi berdasarkan aspek yuridis dengan tujuan menjawab permasalahan yang menjadi objek penelitian.

### 3. Tahapan Penelitian

Persiapan, pada tahap ini yang dilakukan penulis adalah :

- a. Menentukan masalah yang akan diteliti
- b. Permasalahan yang diteliti berdasarkan fenomena yang terjadi
- c. Melakukan studi kepustakaan

### 4. Teknik Pengumpulan Data

#### a. Studi kepustakaan

Yakni berupa penelitian terhadap bahan-bahan hokum yang terdapat di kepustakaan. Bahan-bahan hokum ini terdiri dari :

- 1) Bahan Hukum Primer, yaitu peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu:
  - a) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945

- b) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
  - c) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 100 Tahun 2004 tentang ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
- 2) Bahan Hukum Sekunder, yaitu bahan hukum sekunder berupa bahan-bahan yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer terdiri dari:
- a) Buku-buku
  - b) Jurnal-jurnal Hukum
  - c) Bahan yang bersumber dari internet
- 3) Bahan Hukum Tersier, yaitu bahan hukum tertier berupa bahan yang dapat mendukung bahan hukum primer dan sekunder, terdiri dari kamus hukum, ensiklopedia dan lain-lain.
- b. Studi wawancara
- Studi wawancara yaitu memperoleh data yang bersifat primer. Dalam hal ini diusahakan untuk memperoleh data-data dengan mengadakan wawancara kepada pihak-pihak yang terkait dalam permasalahan penelitian.
5. Analisis Data
- Data-data yang terkumpul baik data primer maupun sekunder selanjutnya diolah dan dianalisa dengan menggunakan interpretasi yaitu dengan menjelaskan apa yang menjadi isu dalam penelitian ini kemudian mendeskripsikannya dan juga menganalisa secara kualitatif.

## **G. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian dalam rangka memperoleh data penelitian dilakukan di beberapa tempat yaitu :

1. Penelitian Kepustakaan
  - a. Perpustakaan Universitas Buana Perjuangan Karawang, di Karawang
  - b. Perpustakaan Universitas Singaperbangsa Karawang, di Karawang

2. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang

PT Ajinomoto Indonesia – Karawang Factory

