

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan sektor ketenagakerjaan sebagai bagian dari upaya pembangunan sumberdaya manusia merupakan salah satu bagian yang tidak terpisahkan dengan Pembangunan Nasional sebagai pengamalan Pancasila, dan pelaksanaan Undang-Undang Dasar 1945 yang tentunya lebih 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. Peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan risiko yang dihadapi setiap tenaga kerja, oleh karena itu setiap tenaga kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan yang pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktivitas nasional.¹

Adapun bentuk perlindungan dimaksud seperti pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan dimaksud diselenggarakan dalam bentuk program jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat dasar dengan berasaskan usaha bersama, kekeluargaan, dan gotong-royong sebagaimana terkandung dalam jiwa dan semangat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.²

Tenaga kerja dan perusahaan merupakan dua faktor yang tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lainnya, karena dengan terjadinya sinergi kedua faktor itu

¹ Ridwan Halim, "Hukum Perburuhan Aktual", (Jakarta :Pradnya Paramitha, 1987), hlm.. 1

² Wiwoho Soejono., "Perjanjian Perburuhan dan Hübuhgannya dengan Perburuhan Pancasila", (Jakarta Melpon Putra, 1991), hlm. 9.

baru perusahaan akan berjajaian dengan baik. Begitu pula sebaliknya, keahlian apapun yang dimiliki setiap tenaga kerja tanpa adanya perusahaan hanya akan melahirkan produk pengangguran.

Dilihat pada sisi lain pengusaha sebagai pemilik perusahaan berada pada posisi yang kuat sebab didukung modal yang besar, sedangkan tenaga kerja hanya bermodalkan keahlian, intelektual yang menjadikan setiap tenaga kerja berada pada posisi yang lemah. Hal tersebut marak digunakan oleh pengusaha yang nakal terhadap karyawannya dalam mendapatkan hak-hak setiap tenaga kerja seperti upah yang layak, hak mendapatkan pesangon, hak istirahat, dan hak cuti serta hak mendapatkan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) berupa :

1. Jaminan Kecelakaan Kerja.
2. Jaminan Kematian.
3. Jaminan Hari Tua. dan
4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.

Hubungan buruh yang dalam penulisan ini disebut "tenaga kerja" dengan perusahaan sebagai majikan tunduk dibawah aturan ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja antara tenaga kerja dan majikan apabila diantara kedua belah pihak telah ada perjanjian kerja sebagai bentuk hubungan hukum yang secara sah dan meyakinkan pasca adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha yang dalam bahasa Belanda disebut "*Arbeidsoverenkoms*".³

³ Lalu Husni, "*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*", (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2003), hlm 53.

Hubungan kerja dikenal dengan hubungan industrial yang didalamnya terdapat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), serta Perjanjian Kerja Kolektif (PKK) yang dibuat antara perwakilan pekerja Serikat Pekerja/Serikat Buruh (SP/SB) dengan pengusaha atau gabungan pengusaha. Menurut Pasal 60 Ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa perjanjian kerja waktu tidak tertentu (“PKWTT”) atau permanen dapat mensyaratkan adanya masa percobaan paling lama tiga bulan. Oleh karena itu, masa kerja pekerja PKWTT/permanen dihitung atau dimulai sejak tanggal selesainya masa percobaan sebagaimana tercantum dalam perjanjian kerja atau sejak tanggal yang tertulis dalam surat pengangkatan bagi pekerja tersebut.

Perjanjian kerja pada masa saat ini masih sangat diperlukan sebagai pendamping dari peraturan perundang-undangan yang berlaku yang secara umum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan belum sepenuhnya mengatur tentang syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban masing-masing pihak, khususnya dalam peningkatan kesejahteraan pekerja dan keluarga, sedangkan untuk pengaturan syarat-syarat kerja tersebut agar dapat dipedomani sehari-hari dalam hubungan kerja, maka perlu diatur melalui Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama.

Perjanjian kerja sebagai suatu bentuk perikatan antara tenaga kerja dan majikan juga tunduk pada Pasal 1233 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) menjelaskan bahwa tiap-tiap perikatan dilahirkan baik karena perjanjian maupun karena undang-undang, dilihat secara kontekstual terkait ketentuan tersebut

diketahui bahwa perikatan yang lahir dari perjanjian memang dikehendak oleh kedua belah pihak meskipun perikatan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH 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.⁴

Menurut Hukum Perdata yang berlaku di Indonesia, kebebasan berkontrak dapat disimpulkan dari ketentuan Pasal 1338 Ayat (1) KUH Perdata yang menyatakan bahwa semua kontrak (perjanjian) yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi yang membuat perjanjian atas sumber dari kebebasan berkontrak adalah kebebasan individu sehingga yang merupakan titik tolaknya adalah kepentingan individu, dengan demikian dapat dipahami bahwa kebebasan individu memberikan kepadanya kebebasan untuk berkontrak.

Berlakunya asas konsensualisme menurut hukum perjanjian Indonesia memantapkan adanya asas kebebasan berkontrak, tanpa sepakat dari salah satu pihak yang membuat perjanjian, tanpa sepakat maka perjanjian yang dibuat dapat dibatalkan dan setiap orang tidak dapat dipaksa untuk memberikan sepakatnya dengan istilah *Contradictio Interminis*.

Adanya paksaan menunjukkan tidak adanya sepakat yang mungkin dilakukan oleh pihak lain untuk memberikan pilihan kepadanya yaitu untuk setuju mengikatkan diri pada perjanjian yang dimaksud, atau menolak mengikatkan diri pada perjanjian dengan akibat transaksi yang diinginkan tidak terlaksana (*Take It Or Leave It*). Menurut hukum perjanjian Indonesia seseorang bebas untuk membuat perjanjian

⁴ Perhatikan Pasal 1352 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) Pasal 1338 Ayat (1) KUH Perdata menentukan "semua persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya"

dengan pihak manapun yang dikehendaknya sebagaimana Undang-undang hanya mengatur orang-orang tertentu yang tidak cakap untuk membuat perjanjian, pengaturan mengenai hal ini dapat dilihat dalam Pasal 1330 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Dari ketentuan tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap orang bebas untuk memilih pihak yang ia inginkan untuk membuat perjanjian, asalkan pihak tersebut bukan pihak yang tidak cakap, bahkan lebih lanjut dalam Pasal 1331 telah ditentukan bahwa andaikata seseorang membuat perjanjian dengan pihak yang dianggap tidak cakap menurut Pasal 1330 KUH Perdata tersebut, maka perjanjian itu tetap sah selama tidak dituntut pembatalannya oleh pihak yang tidak cakap.

Larangan kepada seseorang untuk membuat perjanjian dalam bentuk tertentu yang dikehendaki oleh pembuat kesepakatan tidak diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Indonesia maupun ketentuan perundang-undangan lainnya, ketentuan yang ada adalah bahwa untuk perjanjian tertentu harus dibuat dalam bentuk tertentu misalnya perjanjian kuasa memasang hipotik harus dibuat dengan akta notaris atau perjanjian jual beli tanah harus dibuat dengan PPAT.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sepanjang ketentuan perundang-undangan tidak menentukan bahwa suatu perjanjian harus dibuat dalam bentuk tertentu, maka para pihak bebas untuk memilih bentuk perjanjian yang dikehendaki yaitu apakah perjanjian akan dibuat secara lisan atau tertulis atau perjanjian dibuat dengan akta di bawah tangan atau akta autentik.

Asas kebebasan berkontrak ini juga mendorong para pihak untuk saling mengadakan perjanjian yang bebas bentuknya, termasuk dalam perjanjian kerja.

Pasal 1601 Huruf (A) KUH 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". Pasal 1 Ayat 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan perjanjian kerja adalah perjanjian antarapekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak, sedangkan untuk sahnya suatu perjanjian kerja telah di jelaskan pada Pasal 52 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan 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.

Berkaitan dengan Perjanjian Kerja Subekti menegaskan Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara seseorang buruh dengan seorang majikan, perjanjian dimana ditandai oleh ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperbatas (dierst verhadning) yaitu suatu hubungan yang berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah yang harus ditaati pihak yang lain.⁵

Dipertegas oleh Ridwan Halim bahwa perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian yang diadakan antara majikan tertentu dan karyawan atau karyawan tertentu yang umumnya berkenaan dengan segala persyaratan yang secara timbal balik harus

⁵ Subekti, "*Hukum Perjanjian*", (Jakarta, Intermasa, 1989), hlm. 57

dipenuhi oleh kedua belah pihak selaras dengan hak dan kewajiban mereka masing-masing, terhadap satu sama lainnya.⁶

Pakar hukum perburuhan lain memberikan pengertian dengan penekanan pada posisi keduabelah pihak seperti yang dikemukakan oleh Wiwoho Soedjono yang pada intinya menegaskan pengertian Perjanjian Kerja merupakan hubungan antara seseorang yang bertindak sebagai pekerja atau buruh dengan seseorang yang bertindak sebagai majikan.⁷

Dalam ketentuan perjanjian kerja ada unsur wewenang untuk memerintah, artinya antara keduabelah pihak ada kedudukan yang tidak sama yang disebut sub kordinasi seperti dikemukakan Djumialdji bahwa ada pihak yang kedudukannya di atas, ada yang memerintah dan ada pihak yang kedudukannya di bawah yaitu yang diperintah.⁸Menyimak pengertian perjanjian kerja menurut KUH Perdata seperti tersebut di atas tampak ciri khas dari suatu perjanjian kerja ialah dibawah perintah pihak lain, dibawah perintah ini menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan (sub ordinasi).

Husni mengatakan bahwa 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, dengan adanya wewenang perintah inilah yang membedakan antara Perjanjian Kerja dengan perjanjian lainnya. Berdasarkan pengertian perjanjian kerja di atas, dapat ditarik beberapa unsur dari perjanjian kerja yakni :

⁶ A.Ridwan Kalim, "*Sari Hukum Perburuhan Aktual*", *Op.Cit.*, hlm. 21.

⁷ Wiwoho, Soedjono, *Loc.Cit.*, hlm. 19

⁸ Djumialdji, F.X., "*Perjanjian Kerja*", Edisi icedua, Cetakaa Pertama, (Jakarta : Sinar Grafika, 1992), hlm. 18

a. Adanya Unsur Pekerjaan

Dalam suatu Perjanjian Kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain sebagaimana telah dijelaskan dalam KUH Perdata Pasal 1603 Huruf (a) yang menjelaskan setiap buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya

b. Adanya Unsur Perintah Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan.

c. Adanya Upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (Perjanjian Kerja) serta dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja untuk bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah,⁹ suatu hal yang menjadi ciri khas pada perjanjian kerja tidak ditemui pada perjanjian lain yaitu adanya pengaturan tentang penyelesaian perselisihan perburuhan.

Sedangkan mengenai syarat sahnya perjanjian kerja mengikuti ketentuan sebagaimana yang diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata dimana untuk sahnya suatu perjanjian harus memenuhi 4 (empat) syarat yaitu (1) sepakat mereka yang mengikatkan dirinya, (2) Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian, (3) Suatu hal tertentu dan (4) Suatu sebab yang halal.

⁹ *Ibid.*, hlm. 55-56.

Ketentuan mengenai syarat sahnya perjanjian ini juga dipakai sebagai dasar dibuatnya suatu Perjanjian Kerja. Hal ini tertuang dalam Pasal 52 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar :

1. Kesepakatan kedua belah pihak.
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan.
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹⁰

Hubungan kerja dapat dilakukan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Pada unsur waktu ini dapat dibedakan atas :

- a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian Kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk melakukan pekerjaan tertentu.

- b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian Kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap. PKWTT ini diatur didalam Peraturan Perusahaan.

- c. Perjanjian Kerja Harian atau Borongan

Perjanjian pemborongan pekerjaan adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (pemborong) mengikatkan diri untuk membuat suatu karya tertentu bagi pihak yang lain yang memborongkan dengan menerima bayaran tertentu dan dimana pihak

¹⁰ *Ibid.*, hlm. 57

yang lain yang memborongkan mengikatkan diri untuk memborongkan pekerjaan perlindungan dan kepastian hukum bagi pihak pekerja.

Hal ini diketahui dari periode tahun tahun 2008 sampai dengan periode tahun 2010 ditemukan adanya 20 (dua puluh) perjanjian kerja yang didaftarkan ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung, diantara 20 (dua puluh) perjanjian kerja tersebut diantaranya kebanyakan berbentuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang berakibat pada merugikan tenaga kerja dimana dalam perjanjian tersebut tidak sepenuhnya memenuhi asas kebebasan berkontrak dalam Hukum Perdata dan Ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Perubahan yang dilakukan disebabkan karena perjanjian yang dibuat menunjukkan adanya ketidakadilan yang merugikan tenaga kerja. Ketidakadilan pihak perusahaan tersebut dapat mendorong pekerja melakukan berbagai macam aksi seperti unjuk rasa dan pemogokan karena isi perjanjian kerja yang dibuat oleh perusahaan tersebut merugikan pekerja yang bekerja di suatu perusahaan.

Menurut Pasal 1 Ayat (19) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) diartikan pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha, sedangkan menurut Pasal 1 Ayat (25) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Dalam Hukum Perburuhan atau Hukum Ketenagakerjaan dikenal ada beberapa jenis antara lain (1) Pemutusan hubungan kerja oleh majikan/pengusaha,

(2) Pemutusan hubungan kerja oleh buruh/pekerja, (3) Hubungan kerja putus demi hukum, dan (4) Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan. Dengan demikian jelaslah bahwa hubungan kerja adalah suatu hubungan antara majikan atau pengusaha dengan buruh atau pekerja yang umumnya berkenaan dengan segala persyaratan yang secara timbal balik harus dipenuhi oleh kedua belah pihak.

Dalam salah satu wawancara dengan KASBI yang merupakan salah satu organisasi buruh di Kota Bandung, Paruh Kerja Waktu tertentu 8 jam bekerja dan 1 jam lembur, namun fakta di lapangan banyak perusahaan yang mempekerjakan buruh tidak dengan membayar upah lembur dan ini bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang sering memicu terjadinya perselisihan antara buruh dan pemilik perusahaan.

Namun berkaitan pula dengan hal tersebut di atas, pemerintah melalui Pasal 141 Ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menunjuk Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) yang sebelumnya menurut Pasal 1 Ayat (1) Huruf (f) dan (g) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan menjelaskan Lembaga tersebut adalah panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P).

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan hal ini permasalahan yang timbul dirumuskan sebagai berikut :

1. Apa faktor yang mempengaruhi tidak terlaksananya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terkait dengan sistem pengupahan ?

2. Apakah sistem pengupahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sudah sesuai dengan ketentuan Pp Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di kota Bandung ?
3. Bagaimana perlindungan hukum atas upah yang diterima tenaga kerja jika tidak terlaksananya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang telah disepakati oleh suatu perusahaan di Kota Bandung ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dan maksud penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menjelaskan faktor yang mempengaruhi tidak terlaksananya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terkait dengan sistem pengupahan.
- b. Untuk mengetahui dan menjelaskan sistem pengupahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sudah sesuai dengan ketentuan Pp Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di Kota Bandung?
- c. Untuk mengetahui dan menjelaskan perlindungan hukum atas upah yang diterima tenaga kerja jika tidak terlaksananya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang telah disepakati oleh suatu perusahaan di Bandung

2. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Kegunaan Penelitian Secara Teoritis

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih atau kontribusi bagi dunia akademik khususnya pada Program Studi Ilmu Hukum tentang bagaimana pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terkait dengan sistem pengupahan.
- 2) Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan memperkaya perbendaharaan perpustakaan/wawasan bidang hukum perdata mengenai sistem pengupahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sudah sesuai dengan ketentuan Pp Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan..

b. Kegunaan Penelitian Secara Praktis

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan rujukan dan acuan oleh seluruh lembaga penegak hukum di Indonesia untuk tidak melanggar sistem pengupahan Perjanjian
- 2) Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sudah sesuai dengan ketentuan Pp Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- 3) Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan rujukan dan acuan oleh seluruh lembaga penegak hukum di Indonesia untuk menciptakan ketertiban dan keadilan hukum meskipun masih banyak pertimbangan-pertimbangan dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terkait dengan sistem pengupahan.
- 4) Penelitian ini diharap bermanfaat untuk masyarakat Indonesia tidak terkecuali seluruh lembaga pendidikan tinggi yang menekuni bidang hukum dan dapat dijadikan bahan referensi penelitian oleh seluruh peserta didik yang sedang menempuh tugas akhir.

- 5) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada penegak hukum seperti Kepolisian, Pemerintah, Hakim dan pihak-pihak lainnya dalam mengantisipasi atas tidak terlaksananya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang telah disepakati oleh suatu perusahaan.

D. Kajian Pustaka

Soerjono Soekanto berpendapat bahwa perkembangan ilmu hukum selain bergantung pada metodologi, aktivitas penelitian sangat ditentukan oleh teori, teori yang dimaksud adalah teori untuk menerangkan atau menjelaskan mengapa gejala spesifik atau proses tertentu terjadi.

Suatu teori harus diuji dengan menghadapkannya pada fakta-fakta yang dapat menunjukkan ketidak benarannya, hubungannya dengan ketenagakerjaan dan perjanjian kerja dalam prakteknya dipandang ketentuan perundang-undangan tidak berpihak kepada masyarakat luas seperti kaum pekerja termasuk Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang dinilai lebih berpihak kepada kepentingan pengusaha.

Menurut ahli filsafat (filsuf) Yunani¹¹ mengatakan bahwa untuk menciptakan kedamaian dan kesejahteraan disetiap Negara seharusnya keadilan, John Rawls berpendapat sebuah masyarakat tertata dengan baik ketika masyarakat tersebut secara efektif diatur oleh konsepsi publik mengenai keadilan dan ketika dirancang untuk meningkatkan kesejahteraan anggotanya. Menurut Lawrence M. Friedmann sistem hukum terdiri dari 3 (tiga) unsur yaitu struktur (*Structure*), substansi (*Substance*) dan budaya hukum (*Legal Culture*), jika seseorang merasa dirugikan,

¹¹ I.R. Poedjawijatna, "*Pembimbing Ke Arah Alam Filsafat*", (Jakarta : Rineka Cipta, 1990), hlm. 1.

tentu orang yang merasa dirugikan tersebut menggugat pihak lain agar bertanggung jawab secara hukum atas perbuatannya yang dalam hubungan hukum berupa perjanjian di lapangan hukum keperdataan, tetapi dapat pula sebaliknya sama sekali tidak ada hubungan hukum demikian.

Menurut Pancasila perjanjian kerja memperoleh landasan idiil (filosofis) hukumnya pada sila kelima yaitu : "*Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia*", untuk memahami pengertian keadilan bagi seluruh rakyat Indonesia di dalamnya terkandung suatu "Hak" seluruh rakyat Indonesia untuk diperlakukan sama (*equality*) di depan hukum.

Hak adalah suatu kekuatan hukum yakni hukum dalam pengertian subyektif yang merupakan kekuatan kehendak yang diberikan oleh tatanan hukum, oleh karena hak dilindungi oleh tatanan hukum, maka pemilik hak memiliki kekuatan untuk mempertahankan haknya dari gangguan/ancaman dari pihak manapun. Radbruch¹² menyebut keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum sebagai ide dasar hukum yang berarti dapat dipersamakan dengan asas hukum, di antara ketiga asas tersebut yang sering menjadi sorotan utama adalah masalah keadilan, Friedman menyebutkan bahwa : *terms of law, justice will be judged as how law treats people and how it distributes its benefits and cost,*" dan dalam hubungan ini Friedman juga menyatakan bahwa: *"every function of law, general or specific, is allocative.*

Sebagai asas hukum dengan sendirinya menempatkan asas ini menjadi rujukan pertama baik dalam pengaturan perundang-undangan maupun dalam berbagai aktivitas yang berhubungan dengan perjanjian kerja oleh semua pihak yang terlibat

¹² Darji Darmodiharjo dan Shidarta, "*Pokok-pokok Filsafat Hukum, Apa dan Bagaimana Filsafat Hukum Indonesia*", (Jakarta : Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, 1995), hlm. 4.

di dalamnya, keseimbangan perlindungan hukum terhadap para pihak atas suatu perjanjian kerja tidak terlepas dari adanya pengaturan tentang hubungan-hubungan hukum yang terjadi antara para pihak. Berdasarkan teori tersebut konsepsi publik keadilan yakni masyarakat dimana (1) setiap orang menerima dan mengetahui bahwa orang lain menganut prinsip keadilan yang sama, serta (2) institusi-institusi sosial dasar yang ada umumnya sejalan dengan prinsip-prinsip tersebut.¹³

Teori Negara hukum, teori hukum ketenagakerjaan, teori pengupahan sangat relevan dalam mengatasi ketidakadilan pekerja dalam perjanjian PKWT dan juga menurut teori keadilan bahwa keadilan (*equality*) adalah suatu keadaan yang muncul dalam pikiran seseorang jika ia merasa bahwa rasio antara usaha dan imbalan adalah seimbang dengan rasio individu yang dibandingkannya, teori keadilan ialah bahwa karyawan membandingkan usaha seorang pengusaha terhadap imbalan dengan imbalan karyawan lainnya dalam situasi kerja yang sama.

Motivasi tersebut didasarkan pada asumsi bahwa orang-orang dimotivasi oleh keinginan untuk diperlakukan secara adil dalam pekerjaan, setiap individu bekerja untuk mendapat tukaran imbalan dari organisasi atau perusahaan. Lalu Husni mengatakan bahwa :¹⁴

Sebagai suatu bentuk intervensi pemerintah terhadap mekanisme perburuhan melalui peraturan perundang-undangan yang telah membawa perubahan mendasar, yakni menjadikan sifat hukum perburuhan menjadi ganda yaitu bersifat privat yang melekat pada prinsip adanya hubungan kerja yang ditandai dengan adanya perjanjian kerja antara buruh dengan pengusaha atau majikan, sekaligus juga sifat

¹³ I. R. Poedjawijatna, *Op.Cit.*, hlm. 6-9.

¹⁴ Jujun S. Suriasumantri, "*Filsafat Ilmu, Sebuah Pengantar Populer*", (Jakarta : Penerbit Pustaka Sinar Harapan, 1998), hlm. 120

publik dalam artian adanya sanksi pidana, sanksi administratif bagi pelanggar ketentuan di bidang ketenagakerjaan / perburuhan dan ikut campur tangannya pemerintah dalam menetapkan besarnya upah.

Pemerintah harus mampu memposisikan dirinya sebagai regulator yang bijak melalui sarana pembentukan dan pelaksanaan Hukum Ketenagakerjaan yang dikarenakan Hukum Ketenagakerjaan akan menjadi sarana utama untuk menjalankan kebijakan pemerintah di bidang ketenagakerjaan itu sendiri, adapun kebijakan ketenagakerjaan (*labor policy*) di Indonesia dapat dilihat dalam UUD 1945 sebagai Konstitusi Negara, serta beberapa peraturan perundang-undangan yang terkait lainnya seperti Peraturan Pemerintah (Pp) Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.¹⁵

Teori diatas merupakan dasar dapat dijadikan pisau analisis guna menggambarkan kondisi yang mewamai sistem perburuhan dan ketenagakerjaan dewasa ini, sistem perundang-undangan seperti telah melegalkan buruh, eksploitasi secara besar-besaran, pengurusan keringat dan tenaga buruh demi akumulasi modal yang sebesar-besarnya. Inilah wajah dari kapitalisme sebagai sebuah sistem yang menggerogoti tubuh-tubuh buruh dengan harga dan imbalan yang tidak seimbang, hal tersebut terbilang sangat ironis yang sangatlah nyata setiap buruh sebagai tulang punggung produksi tidak mendapatkan upah yang sesuai dengan kerja yang dilakukan oleh para buruh.

¹⁵ Lili Rasjidi, "*Dasar-Dasar Filsafat Hukum*", (Bandung : PT. Citra Aditya Bakti., 1990), hlm. 5.

Dalam suatu hubungan kerja seharusnya pengusaha sebagai pihak pemberi kerja dan upah mempunyai kedudukan sosial ekonomi dan latar belakang pendidikan yang lebih tinggi, sehingga dalam melakukan hubungan hukum dengan pekerja sebagai pihak yang mempunyai kondisi yang lemah dalam segala aspek dan kebebasan dalam melakukan hubungan hukum khususnya pembuatan perjanjian kerja ada di tangan pihak pengusaha.

Salah satu upaya dalam melakukan perlindungan dan kepastian hukum dan menciptakan suatu kehidupan yang layak bagi kemanusiaan antara lain adalah dengan pelaksanaan pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) yang sekarang dikenai sebagai Perjanjian Kerja Bersama (PKB), karena Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) tersebut merupakan suatu kesepakatan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh (SP/SB) dengan pengusaha yang akan dapat menjembatani aspirasi dari para pihak dan dalam penyelenggaraan hubungan kerja akan mendapat hak dan kewajiban yang kuat.

Adanya suatu pengaturan mengenai jaminan sosial dalam Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) akan sangat menguntungkan pihak pekerja karena benar-benar melindungi pekerja sebagai pihak yang lemah serta dapat mencerminkan rasa kemanusiaan dan rasa keadilan terhadap tenaga kerja, Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) merupakan salah satu sarana utama untuk melaksanakan Hubungan Industrial Pancasila (HIP).

Menurut Kartasapoetra yang dikutip Zainal Asikin¹⁶ mengatakan bahwa bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja meliputi :

¹⁶ Sudikno Mertokusumo, "*Mengenal Hukum, Suatu Pengantar*", (Yogyakarta : Penerbit Liberty, 1988), hlm. 5.

- a. *Norma keselamatan kerja, yang meliputi keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat-alat kerja dalam proses melaksanakan pekerjaannya.*
- b. *Norma kesehatan kerja dan hygiene kesehatan perusahaan yang meliputi pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan kerja.*
- c. *Norma kerja, meliputi perlindungan terhadap waktu kerja, sistem pengupahan, cuti, istirahat tenaga kerja wanita, anak kesusilaan agama dan kewajiban sosial kemasyarakatan.*
- d. *Kepada tenaga kerja yang mendapat kecelakaan/menderita penyakit akibat kerja berhak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitasi akibat kecelakaan kerja tersebut.*

Zainal Asikin juga mengutip pendapat Imam Supomo yang membagi perlindungan bagi pekerja menjadi tiga macam yaitu :

- a. *Perlindungan ekonomi, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha untuk memberikan kepada mereka bentuk penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari beserta keluarganya (Jaminan Sosial).*
- b. *Perlindungan Sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang bertujuan memungkinkan pekerja itu mengenyam dan memperkembangkan perikehidupannya sebagai manusia pada umumnya dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga (Kesehatan Kerja).*
- c. *Perlindungan Teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya yang ditimbulkan pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan (Keselamatan Kerja).*

Hasil penjelasan diatas bahwa pada dasarnya bentuk perlindungan bagi tenaga kerja meliputi 3 (tiga) bagian utama yaitu Jaminan sosial, kesehatan kerja dan keselamatan kerja Setelah terjadinya hubungan kerja, selanjutnya yang sering menjadi permasalahan dalam Perjanjian Kerja adalah pada saat berakhirnya hubungan kerja atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).¹⁷ Lalu Husni mengatakan bahwa :

Pemutusan Hubungan Kerja merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, khususnya dari kalangan buruh/pekerja karena dengan PHK buruh/pekerja yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghadapi diri dan keluarganya, karena itu semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial (pengusaha, buruh/pekerja, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah), dengan segala upaya harus rnengusahakan agarjangan terjadi pemutusan hubungan kerja.

Dilihat pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. KEP-150/ MEN/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Ulang Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Bakti, dan Ganti Kerugian di Perusahaan, maka pengertian Pemutusan Hubungan Kerja sesuai dengan Pasal 1 ayat (4) adalah :

Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan izin Panitia Daerah atau Panitia Pusat.

Pasal 1 Ayat (19) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) diartikan

¹⁷ Lili Rasjidi, “*Dasar-Dasar Filsafat Hukum*”, *Op.Cit.*, hlm. 29-30.

pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhimya hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha, sedangkan dalam literatur Hukum Perburuhan atau Hukum Ketenagakerjaan dikenal ada beberapa jenis yaitu :

(1) Pemutusan hubungan kerja oleh majikan/pengusaha, (2) Pemutusan hubungan kerja oleh buruh/pekerja, (3) Hubungan kerja putus demi hukum, dan (4) Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan.

Dengan demikian bahwa hubungan kerja adalah suatu hubungan antara majikan atau pengusaha dengan buruh atau pekerja yang umumnya berkenaan dengan segala persyaratan yang secara timbal balik harus dipenuhi oleh kedua belah pihak, apabila kemudian hak dan kewajiban tidak terpenuhi seperti dengan terjadinya pemutusan hubungan kerja, maka dengan sendirinya menimbulkan sengketa atau perselisihan perburuhan, oleh karena itu guna mewujudkan pemenuhan hak-hak dan kewajiban masing-masing terhadap satu sama lainnya termasuk sebagaimana disebutkan di atas.

Menurut Pasal 141 Ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menunjuk Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), menurut Pasal 1 Ayat (1) Huruf (F) dan (g) Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan menegaskan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) sebagai lembaga resmi untuk penyelesaian perselisihan perburuhan.

Melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan lembaga yang berwenang dalam untuk penyelesaian perselisihan perburuhan adalah

Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaga PPHI), hal tersebut sesuai dengan pendapat Lalu Husni¹⁸ bahwa :

Pengaturan penyelesaian dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Undang-Undang No. 13 Tahun 2003) sesuai dengan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial nantinya dilakukan oleh Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial yang merupakan Peradilan Adhoc di Pengadilan Negeri.

Dengan demikian dapat dikatakan peraturan yang berhubungan kerja baru dapat dikatakan sah yang apabila ada izin dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) merupakan wadah bagi para pekerjaturuh untuk menyalurkan aspirasi tenaga kerja, sedangkan Lembaga PPHI baik daerah maupun pusat merupakan suatu lembaga yang akan membantu menyelesaikan perselisihan perburuhan yang apabila penyelesaian secara damai yang dilakukan oleh SPSI dengan pihak majikan atau pengusaha tidak berhasil.

E. Kerangka pemikiran

Konsepsi yang dimaksud disini adalah kerangka konseptual merupakan bagian yang menjelaskan hal-hal yang berkaitan dengan konsep yang digunakan penulis, konsep diartikan sebagai kata yang menyatakan abstraksi yang digeneralisasikan dari hal-hal yang khusus. Dalam penelitian ini dirumuskan serangkaian kerangka konseptual atau definisi operasional sebagai tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Pengusaha adalah

¹⁸ Soehardjo Sastrosuwardjo, "*Silabus Mata Kuliah Filsafat Hukum*", (Semarang : Program Pascasarjana Ilmu Hukum Universitas Diponegoro, 1997), hlm. 5.

orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan perusahaan milik sendiri. Perusahaan adalah Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik 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.

Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Akibat hukum adalah akibat yang ditimbulkan dalam suatu perjanjian yang menurut Pasal 1338 Ayat (1) KUH Perdata mengatakan semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya, akibat hukum ini perjanjian kerja menimbulkan hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Perjanjian kerja adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu (buruh) mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak lain (majikan), untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah, sedangkan di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan perjanjian kerja adalah sebagai perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian Kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu sebagaimana sebagaimana telah penulis jelaskan didasarkan atas :

a. Jangka waktu. atau

b. Selesainya suatu pekerjaan tertentu.

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.

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Hubungan Industrial Pancasila (HEP) adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. 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.

F. Langkah-Langkah Penelitian

1. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan deskriptif kualitatif dan studi kepustakaan. Adapun pendekatan penelitian yang peneliti lakukan yaitu Penelitian Lapangan (*Field Research*), Penelitian Lapangan (*Field Research*) adalah suatu penelitian secara langsung di lokasi penelitian dengan memahami secara mendalam lingkungan masyarakat atau obyek tertentu baik melalui wawancara maupun pengamatan, sehingga temuannya dapat di rekomendasikan untuk bertindak secara praktis.

Sesuai dengan pengertian tersebut penulis akan menghubungkan data-data yang diperoleh dari yang satu dengan yang lain. Selain itu penulis juga menghubungkan data-data yang ada dengan landasan teori yang kami gunakan. Sehingga diharapkan penelitian ini dapat mengembangkan konsep dengan menghimpun data menjadi penelitian yang benar dan tepat. Penelitian ini difokuskan pada perjanjian kerja yang dibuat perusahaan yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

2. Lokasi Penelitian

Sesuai dengan metode penelitian yang dipakai adalah metode penelitian normatif dengan pendekatan penelitian yang peneliti lakukan yaitu Penelitian Lapangan (*Field Research*), peneliti akan melakukan penelitian di wilayah Kota Bandung.

3. Sumber Data

Sumber data penelitian yang digunakan ialah data primer dan data sekunder. Data primer adalah sumber referensi yang diperoleh peneliti dengan melakukan

interview terhadap nara sumber yang tepat dan dapat dijadikan responden untuk membantu peneliti dalam menyelesaikan tugas akhir perkuliahan melalui pengamatan lapangan.

Sedangkan data sekunder adalah data yang sudah jadi atau dipublikasikan untuk umum oleh instansi atau lembaga yang mengumpulkan, mengolah dan menyajikan.¹⁹

Adapun data-data sekunder tersebut memiliki ciri-ciri umum sebagai berikut :

- a. Data sekunder pada umumnya ada dalam keadaan siap terbuat (*ready-made*).
- b. Bentuk maupun isi data sekunder telah dibentuk dan diisi oleh peneliti-peneliti terdahulu.
- c. Data sekunder dapat diperoleh tanpa dibatasi oleh waktu dan tempat.

Data sekunder tersebut di atas dari sudut mengikatnya dapat dibedakan atas bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Bahan hukum primer yaitu bahan hukum yang mengikat, dan terdiri dari :²⁰

- a. Norma atau kaidah dasar Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945.
- b. Peraturan Dasar :
 - 1) Batang Tubuh Undang-Undang Dasar (UUD) 1945.
 - 2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
 - 3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah.
- c. Peraturan Perundang-undangan :
 - 1) Undang-undang dan peraturan yang setaraf.

¹⁹ Soerjono Soekanto, Sri Mamudji, "*Penelitian Hukum Normatif*", Cetakan 4, Jakarta, RajaGrafindo Persada, 1994, P - 24.

²⁰ Amirudin, H Zainal Asikin, "*Pengantar Metode Penelitian Hukum*", Jakarta, RajaGrafindo Persada, 2004, P. 31

Peraturan Pemerintah dan peraturan yang setaraf.

- 2) Keputusan Presiden dan peraturan yang setaraf.
 - 3) Keputusan Menteri dan peraturan yang setaraf.
 - 4) Peraturan-peraturan Daerah.
- d. Bahan hukum yang tidak dikodifikasikan, seperti hukum adat.
 - e. Yurisprudensi.

Bahan atau sumber hukum sekunder yaitu bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti rancangan undang-undang, hasil-hasil penelitian, atau pendapat pakar hukum. Bahan hukum tersier yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti kamus (hukum), ensiklopedia.

Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini dari bahan hukum primer yang berupa peraturan perundang-undangan, serta yurisprudensi, dan bahan hukum sekunder berupa konsep rancangan undang-undang, hasil penelitian dan kegiatan ilmiah lainnya serta pendapat para ahli hukum, dan bahan hukum tersier berupa kamus hukum.

4. Teknik Pengumpulan Data Penelitian

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui penelitian kepustakaan (*library research*) untuk mendapatkan konsepsi teori atau doktrin, pendapat atau pemikiran konseptual dan penelitian pendahulu yang berhubungan dengan objek telaah penelitian ini, yang dapat berupa peraturan perundang-undangan, dan karya ilmiah lainnya.

5. Teknik Analisis Data Penelitian

Seperti dikemukakan sebelumnya bahwa penelitian ini Penelitian ini bersifat deskriptif analitis dengan pendekatan yuridis empiris, sedangkan data diperoleh ,melalui penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Selanjutnya data dianalisis.

Sumber-sumber data kepustakaan diperoleh dari:

- a. Bahan hukum primer yang terdiri dari :
 - 1) Norma atau kaidah dasar yaitu Pancasila
 - 2) Peraturan dasar dalam hal ini Undang-Undang Dasar 1945
 - 3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
 - 4) Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan, Upah.
 - 5) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-101/MEN/2004 tentang Pelaksanaan Ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
- b. Bahan hukum sekunder, seperti hasil-hasil penelitian, laporan-laporan, artikel, hasil-hasil seminar atau pertemuan ilmiah lainnya yang relevan dengan penelitian ini.
- c. Bahan hukum tersier atau bahan hukum penunjang yang mencakup bahan yang memberi petunjuk maupun penjelasan terhadap hukum primer dan sekunder, seperti kamus umum, kamus hukum serta bahan-bahan primer, sekunder dan tersier (penunjang) di luar bidang hukum yang dapat dipergunakan untuk melengkapi atau sebagai data penunjang dari penelitian ini.

Sebagai data penunjang dalam penelitian ini juga didukung dengan penelitian lapangan (*field research*) guna akurasi terhadap hasil penelitian yang dipaparkan, yang dapat berupa wawancara dengan pejabat instansi yang berwenang dalam

pengawasan ketenagakerjaan dalam hal ini Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Bandung. Ketenagakerjaan yaitu pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut :

- 1) Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh.
- 2) Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundangan-undangan.
- 3) Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih.
- 4) Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh.
- 5) Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan. atau
- 6) memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesusilaan pekerja/buruh, sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.



uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG