

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Indonesia sedang membutuhkan pembangunan nasional yang diselenggarakan berdasarkan atas demokrasi ekonomi dengan prinsip kebersamaan, efisiensi berkeadilan, berkelanjutan, kemandirian, menjaga keseimbangan kemajuan dan kemakmuran penduduk atau masyarakat. Pembangunan manusia seutuhnya dan pembangunan manusia seutuhnya dan pembangunan masyarakat seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, dan merata baik materil atau spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan.

Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat martabat kemanusiaan. Adanya jaminan dan perlindungan hak asasi manusia yang terkandung dalam konstitusi, membuka celah akan penghargaan terhadap seseorang melalui kebutuhan hidupnya sehari-hari, yakni melalui sebuah pekerjaan. Manusia tidak akan pernah terlepas dari bekerja sebagai kebutuhan akan kehidupan. Indonesia dalam konstitusinya menjamin hal itu, yang dituangkan dalam Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 "tiap tiap warga negara berhak

atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” ketentuan tentang jaminan hak konstitusional dalam pekerjaan ini dikerucutkan melalui tata urutan perundang-undangan dibawahnya dengan Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan selanjutnya disebut sebagai Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Hubungan yang timbul dari pekerja dan pengusaha yaitu hubungan kerja. Hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja dengan pengusaha. Dalam pasal 1 ayat (15) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa “hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, perintah”.

Perjanjian kerja menurut Prof. Imam Supomo, adalah suatu perjanjian, dimana pihak satu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lain (majikan) yang mengikat dirinya untuk memperkerjakan buruh itu dengan membayar upah<sup>1</sup>. Berdasarkan pengertian lain menjelaskan bahwa perjanjian kerja adalah sebagai sarana pendahulu sebelum berlangsungnya hubungan kerja, dan harus diwujudkan dengan sebaik-baiknya, dalam arti mencerminkan keadilan baik bagi pengusaha maupun bagi buruh, karena keduanya akan terlibat dalam suatu hubungan kerja.

---

<sup>1</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (Edisi Revisi), Rajawali Pers 2008, Hlm 40

Hubungan pekerja dan pengusaha apalagi dikaitkan dengan tujuan hukum pemburhan akan sangat sulit tercapai karena pengusaha sebagai pihak yang kuat akan selalu menekan pihak pekerja yang berada pada posisi yang rendah atau lemah, oleh sebab itu pemerintah dianggap perlu untuk membantu menangani masalah pemburhan tersebut melalui peraturan perundang-undangan yang memberikan kepastian hukum terhadap hak dan kewajiban pengusaha maupun pekerja.

Pada masa sekarang masih banyak pekerja di perusahaan yang tidak mengetahui atau memahami hak dan kewajibannya dalam peraturan ketenagakerjaan sehingga pekerja tidak menyadari hak-haknya telah dilanggar oleh pengusaha. Selain itu, ada juga pekerja yang mengetahui/memahami hak dan kewajibannya akan tetapi karena faktor langkanya pekerjaan membuat mereka bertahan dan tidak berani menuntut, meskipun sebenarnya hak-haknya telah dilanggar oleh pengusaha.

Di era globalisasi ini, perkembangan hubungan ketenagakerjaan pada beberapa perusahaan, menggunakan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Hal ini dikarenakan terdapat berbagai faktor dan ketentuan yang terdapat dalam PKWT dipandang lebih menguntungkan bagi pengusaha tetapi di sisi lain tidak merugikan bagi pekerja sejauh tidak melanggar undang-undang. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ini diatur dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 60 undang-undang nomor 13 tahun 2003. Mengacu pada Pasal 59 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003, pengertian PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh

dengan pengusaha yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.

Salah satu perusahaan yang mempekerjakan pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu adalah PT Ewindo. PT. Ewindo (*Electric Wire Indonesia*) berdiri pada tanggal 10 Mei 1974 sebagai perusahaan Modal Asing Patungan (PMA *Joint Venture*) yaitu PT. Ewindo (Indonesia) Nikatsu Densen (Jepang) Merbabu (Jepang), dan Hanshin Densen (Jepang) dengan investasi awal sebesar US\$ 900.000.

Lokasi perusahaan didaerah Jalan Raya Rancaekek KM. 24,5 Sumedang, Jawa Barat dengan luas tanah  $\pm$  25.000 m<sup>2</sup> produksi P.T Ewindo pada saat itu adalah *Magnet Wire (Enameled Copper Wire)* yang merupakan industri *magnet wire* yang pertama di Indonesia.

PT Ewindo didirikan adalah untuk memenuhi kebutuhan akan kawat email (*magnet wire*) dan kabel *automotif, electronic, power supply cord*. Kawat *email* dan kawat tembaga ini digunakan konsumen sebagai bahan baku kumparan motor listrik, alat dan bermacam-macam komponen electronic lainnya. Produk-produk yang dihasilkan membantu untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan perusahaan elektronik dan automotif yang ada di Indonesia.

Dalam penelitian ini penulis mewawancarai Soni salah satu pekerja yang dipekerjakan dengan perjanjian kerja waktu tertentu di PT Ewindo sumedang, menurutnya sebagian pekerja dipekerjakan dari tahun 2002-2017

dengan perjanjian kerja waktu tertentu dan tanpa ada jeda dalam pembaharuan perjanjiannya. Dalam Mediasi yang dilakukan pihak pekerja dan pengusaha di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang pihak pekerja dalam hal ini diwakilkan Serikat Pekerja yang ada di PT Ewindo mengaku ada kurang lebih 140 pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang di pekerjakan dari tahun 2002-2017 tanpa ada jeda dalam pembaharuan perjanjiannya.<sup>2</sup>

Dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan diatur tentang perjanjian kerja waktu tertentu pada pasal 59 ayat (4) yang berbunyi “perjanjian kerja waktu kerja tertentu yang di dasarkan atas jangka waktu tertentu dapat di adakan paling lama 2 tahun dan hanya dapat di perpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun”.

Pasal 59 ayat (6) yang berbunyi “Pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat di adakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian pekerjaan waktu tertentu, yang lama, pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun”<sup>3</sup>.

Ketentuan lain diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP/100/MEN/VI/2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu Pasal 3 :

---

<sup>2</sup> Wawancara dengan Soni sebagai salah satu pekerja PT ewindo Sumedang Pada hari kamis 13 Juli 2017 pukul 11.30 di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang

<sup>3</sup> Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

1. PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu.
2. PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat untuk paling lama 3 (tiga) tahun.
3. Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan maka PKWT tersebut putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan
4. Dalam PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu harus dicantumkan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai.
5. Dalam hal PKWT dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu namun karena kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan, dapat dilakukan pembaharuan PKWT.
6. Pembaharuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (5) dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perjanjian kerja.
7. Selama tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) tidak ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha.
8. Para pihak dapat mengatur lain dari ketentuan dalam ayat (5) dan ayat (6) yang dituangkan dalam perjanjian.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Berangkat dari uraian singkat latar belakang masalah di atas penulis tertarik untuk mengangkat masalah sebagai judul: **“PELAKSANAAN PEMBAHARUAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU PADA PT EWINDO SUMEDANG DIHUBUNGKAN DENGAN PASAL 59 UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN”**

### **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pelaksanaan Pembaharuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada PT Ewindo Sumedang dihubungkan dengan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
2. Apakah kendala pelaksanaan Pembaharuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu bagi pekerja pada PT Ewindo Sumedang?
3. Apakah upaya untuk mengatasi kendala Pelaksanaan Pembaharuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu bagi pekerja Pada PT Ewindo Sumedang?

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUNAN GUNUNG DJATI  
BANDUNG

### **C. Tujuan Penelitian**

Penulisan ini secara umum bertujuan untuk memenuhi kewajiban sebagai mahasiswa fakultas syariah dan hukum jurusan ilmu hukum yang akan menyelesaikan pendidikan, guna memperoleh gelar Sarjana Hukum, sedangkan dilihat dari rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan Pembaharuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada PT Ewindo Sumedang dihubungkan dengan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
2. Untuk mengetahui kendala pelaksanaan Pembaharuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu bagi pekerja pada PT Ewindo Sumedang
3. Untuk mengetahui upaya untuk mengatasi kendala Pelaksanaan Pembaharuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu bagi pekerja Pada PT Ewindo Sumedang ?

#### **D. Kegunaan Penelitian**

##### **1. Kegunaan Teoritis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memperluas khasanah pemikiran, pengetahuan, pemahaman ilmu hukum terutama ilmu tentang hukum ketenagakerjaan, serta diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu bahan studi banding oleh peneliti lain, juga dapat dipergunakan dalam perkembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang keilmuan hukum ketenagakerjaan

##### **2. Kegunaan Praktis**

###### **a. Bagi Penulis**

Penelitian ini dapat dijadikan sarana dalam meningkatkan pengetahuan metodologi penelitian dan sarana menerapkan langsung teori yang didapat dibangku kuliah dalam kegiatan pembelajaran.

###### **b. Bagi Tenaga kerja**

Penelitian ini dapat di jadikan sebagai salah satu sumber informasi untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu terhadap pekerja dihubungkan dengan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

**c. Bagi Perusahaan**

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu masukan dalam mempertimbangkan pengambilan kebijakan dalam perjanjian kerja waktu tertentu bagi pekerja guna meningkatkan kinerja perusahaan

**d. Bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi**

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu informasi untuk mengetahui kondisi pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu yang telah di terapkan dalam Perusahaan yang belum sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku sehingga dapat digunakan untuk perbaikan pengawasan untuk selanjutnya

**E. Kerangka Pemikiran**

Undang-Undang Dasar 1945 merupakan asas penting dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), dan UUD 1945 merupakan cikal bakal dari Pancasila. Dalam hal ini UUD 1945 membahas banyak hal-hal tentang hukum, politik, budaya, dan tatanan kehidupan serta tatanan kemasyarakatan di NKRI. Sehubungan dengan adanya tatanan kehidupan dan tatanan kemasyarakatan, hal ini juga mencakup kepada kesejahteraan pada tenaga kerja di Indonesia. Hal ini juga diungkapkan pada UUD 1945 Pasal 27 ayat(2)

yang berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak”. Dari kutipan UUD 1945 telah jelas bahwa kesejahteraan adalah kemampuan warga negara untuk menjalani kehidupan dan pekerjaan yang layak. Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 alinea kedua yang menyebutkan bahwa:

”dan perjuangan pergerakan kemerdekaan Indonesia telah sampailah pada saat yang berbahagia dengan selamat sentosa mengantarkan rakyat Indonesia kedepan pintu gerbang kemerdekaan Negara Indonesia yang merdeka , bersatu, berdaulat, adil dan makmur”.

Makna tersirat dari kata ”adil dan makmur” dalam alinea kedua tersebut merupakan keadilan yang diperuntukan bagi seluruh rakyat Indonesia dalam berbagai sektor kehidupan.<sup>5</sup> Konsep pemikiran utilitarisme nampak melekat pada pembukaan alinea kedua, terutama pada makna ”adil dan dan makmur”. Sebagaimana dipahami bahwa tujuan hukum pada dasarnya adalah memberikan kesejahteraan bagi masyarakat, sebagaimana Bentham menjelaskan ”*The great happiness for the greatest number*”. Konsep tersebut menjelaskan bahwa hukum memberikan kebahagiaan sebesar-besarnya kepada orang sebanyak-banyaknya. Pelaksanaan pembangunan nasional yang bertujuan untuk memajukan kesejahteraan umum sebagaimana tercantum dalam alinea keempat Undang-Undang Dasar 1945 yaitu:

---

<sup>5</sup> Otje Salman Soemadiningrat dan Anton F.S, *Teori Hukum Mengingat, Mengumpulkan dan Membuka Kembali*, Bandung : Refika Aditama, 2004, hlm. 156

”kemudian daripada itu untuk membentuk suatu pemerintahan negara 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, maka disusunlah Kemerdekaan Kebangsaan Indonesia itu dalam suatu Undang-Undang Dasar Negara Indonesia yang terbentuk dalam suatu susunan negara Republik Indonesia yang berdaulat dan rakyat dengan berdasarkan kepada...”

Pembukaan alinea keempat ini menjelaskan tentang Pancasila yang terdiri dari lima sila yang menyangkut keseimbangan kepentingan, baik kepentingan individu, masyarakat dan penguasa. Pancasila secara substansial merupakan konsep yang luhur dan murni, luhur karena mencerminkan nilai-nilai bangsa yang diwariskan turun-menurun dan abstrak, murni karena kedalaman substansi yang menyangkut beberapa aspek pokok, baik agamis, ekonomi, ketahanan, sosial dan budaya yang memiliki corak partikular.<sup>6</sup> Amanat dalam alinea keempat tersebut merupakan konsekuensi hukum yang mengharuskan Pemerintah tidak hanya melaksanakan tugas Pemerintah saja, melainkan juga pelayanan hukum melalui pembangunan nasional.

Warga negara pada dasarnya memiliki keinginan untuk berkehidupan dan bekerja secara layak agar mendapatkan kehidupan yang sejahtera, karena kehidupan sejahtera adalah hak bagi setiap warga. Setiap hak berawal dengan kewajiban maka dari itu setiap warga memiliki kewajiban untuk mencapai

---

<sup>6</sup>*Ibid*, hlm. 158

pada kehidupan yang sejahtera atau dengan kata lain kehidupan sejahtera dicapai dengan memenuhi kewajiban sebagai tenaga kerja. Pemerintah sebagai aktor penting pada pencapaian kehidupan yang sejahtera memiliki andil besar dalam mengatur serta mencanangkan program-program pendukung agar tercapainya kehidupan yang sejahtera dan terpenuhinya kuota peluang kerja pada negara Indonesia.

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 amandemen keempat menyebutkan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Berdasarkan Pasal tersebut, jelas mengatur hak masyarakat atas pekerjaan dan penghidupan yang layak didalam memenuhi kebutuhan hidupnya.

Seorang calon tenaga kerja yang akan diterima bekerja di sebuah perusahaan yang akan mempekerjakannya akan membuat perjanjian kerja antara kedua belah pihak tersebut. Perjanjian para pihak dapat menentukan segala macam bentuk perikatan selama tidak bertentangan dengan kesusilaan, ketertiban umum, atau Perundang-undangan, hal ini sesuai dengan asas kebebasan berkontrak yang terkandung dalam Pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Maksud kebebasan berkontrak adalah bebas untuk menentukan atau menetapkan isi dan bentuk perjanjian selama tidak bertentangan dengan kesusilaan, ketertiban umum, atau peraturan Perundang-undangan lainnya, dengan kata lain para pihak pembuat perjanjian tersebut dalam keadaan bebas dalam arti tetap berada dalam ruang lingkup yang dibenarkan dalam

ketentuan yang berlaku.<sup>7</sup> Perikatan adalah hubungan hukum yang terjadi di antara 2 (dua) orang atau lebih yang terletak di dalam lapangan harta kekayaan, dimana pihak yang satu berhak atas prestasi dan pihak lainnya berkewajiban untuk memenuhi prestasi.<sup>8</sup> Setiap perjanjian harus memenuhi syarat sah agar perjanjian tersebut dapat dilaksanakan dan tidak menyalahi ketentuan hukum yang berlaku. Syarat sahnya perjanjian diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, dimana suatu perjanjian dapat dianggap sah apabila telah memenuhi empat syarat, yaitu :

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
- b. Kecapakan untuk membuat suatu perikatan;
- c. Suatu hal tertentu;
- d. Suatu sebab yang halal.

Menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Kewajiban Pemerintah dan tenaga kerja menurut UUD 1945 Pasal 27 ayat (2) bahwasanya Pemerintah sebagai aktor penting dalam pengadaan kesempatan dan peluang kerja, maka Pemerintah wajib memiliki dan mencanangkan program-program yang

---

<sup>7</sup> Ridwan Syahrani, *Seluk Beluk dan Asas-Asas Hukum Perdata*, Bandung : Alumni, 2002, hlm. 213

<sup>8</sup> Mariam Darus Badrudzaman, *Kompilasi Hukum Perikatan*, Bandung : Citra Aditya Bakti, 2000, hlm. 1

mengarah pada perluasan peluang bagi pencari kerja.<sup>9</sup> Kewajiban tenaga kerja menurut UUD 1945 Pasal 27 Ayat (2) sebagai berikut:<sup>10</sup>

1. Mengikuti jenjang pendidikan
2. Mempersiapkan tenaga kerja yang handal
3. Mematuhi aturan ketenagakerjaan
4. Berusaha menciptakan lapangan kerja baru
5. Taat pajak.

Hak-hak tenaga kerja menurut UUD 1945 Pasal 27 Ayat (2) meliputi:<sup>11</sup>

1. Mendapatkan pekerjaan yang layak
2. Mendapatkan penghasilan yang mencukupi
3. Mendapatkan fasilitas kerja yang layak

Dalam hal ini, ketentuan dalam jangka waktu perjanjian kerja waktu di atur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 59 ayat (4) yang berbunyi “perjanjian kerja waktu kerja tertentu yang di dasarkan atas jangka waktu tertentu dapat di adakan paling lama 2 tahun dan hanya dapat di perpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun”.

Pasal 59 ayat (6) yang berbunyi “Pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat di adakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian pekerjaan waktu tertentu, yang lama, pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun”.

---

<sup>9</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2014, hlm. 122-127

<sup>10</sup> Guus Heerma van Voss dan Surya Tjandra, *Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia*, Jakarta : Pustaka Larasan, 2012, hlm. 14-20

<sup>11</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Edisi Revisi), Rajawali Pers, 2008, hlm. 51-60

Pasal 59 ayat (7) berbunyi “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”<sup>12</sup>. Dan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP/100/MEN/VI/2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu Pasal 3 :

1. PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu.
2. PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat untuk paling lama 3 (tiga) tahun.
3. Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan maka PKWT tersebut putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan
4. Dalam PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu harus dicantumkan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai.
5. Dalam hal PKWT dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu namun karena kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan, dapat dilakukan pembaharuan PKWT.
6. Pembaharuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (5) dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perjanjian kerja.

---

<sup>12</sup> Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

7. Selama tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) tidak ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha.
8. Para pihak dapat mengatur lain dari ketentuan dalam ayat (5) dan ayat (6) yang dituangkan dalam perjanjian<sup>13</sup>.

Menurut Sastrohadiwiryono menyatakan bahwa dalam pembangunan ketenagakerjaan, Pemerintah diharapkan dapat menyusun dan menetapkan perencanaan tenaga kerja.<sup>14</sup>

Perencanaan tenaga kerja dimaksudkan agar dapat dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan implemental program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.

Ada teori penting dalam kaitan ketenagakerjaan, pertama adalah teori Lewis (1959) yang mengemukakan bahwa kelebihan pekerja merupakan kesempatan dan bukan suatu masalah. Kelebihan pekerja satu sektor akan memberikan andil terhadap pertumbuhan *output* dan penyediaan pekerja di sektor lain.

Kedua adalah Teori Fei-Ranis (1961) yang berkaitan dengan negara berkembang yang mempunyai ciri-ciri kelebihan buruh, sumber daya alamnya belum dapat diolah, sebagian besar penduduknya bergerak di sektor pertanian, banyak pengangguran, dan tingkat pertumbuhan penduduk yang tinggi.

---

<sup>13</sup> Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

<sup>14</sup> Sastrohadiwiryono dan Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, Jakarta : Cetakan Ketiga, Bumi Aksara, 2005, hlm. 92

Menurut Soetikno, hukum perburuhan adalah keseluruhan peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan dibawah perintah/pimpinan orang lain dan mengenai keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan dengan hubungan kerja tersebut, sedangkan menurut N.E.H. Van Esveld, hukum perburuhan adalah tidak hanya meliputi hubungan kerja dengan pekerjaan dilakukan di bawah pimpinan, tetapi juga meliputi pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja atas tanggung jawab dan resiko sendiri.<sup>15</sup>

Berbicara tentang perlindungan hukum, adapun teori tentang perlindungan hukum, yaitu menurut Satjipto rahardjo mengemukakan bahwa perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam kepentingannya tersebut.

Selanjutnya dikemukakan pula bahwa salah satu sifat dan sekaligus merupakan tujuan dari hukum adalah memberikan perlindungan (pengayoman) kepada masyarakat. Oleh karena itu, perlindungan hukum terhadap masyarakat tersebut harus diwujudkan dalam bentuk adanya kepastian hukum.<sup>16</sup>Teori klasik tentang ketenagakerjaan menganggap bahwa manusia sebagai faktor produksi utama yang menentukan kemakmuran bangsa-bangsa. Alasannya alam (tanah) tidak ada artinya kalau tidak ada

---

<sup>15</sup><http://tesishukum.com/pengertian-hukum-ketenagakerjaan-menurut-para-ahli/> (diakses pada tanggal 11 juli 2017)

<sup>16</sup> Satjipto Rahardjo, *Permasalahan Hukum Di Indonesia*, Bandung : Alumni , 1983, hlm. 121

sumber daya manusia yang pandai mengolahnya sehingga bermanfaat bagi kehidupan.

Dalam hal ini teori klasik Adam Smith (1729-1790) juga melihat bahwa alokasi sumber daya manusia yang efektif adalah pemula pertumbuhan ekonomi. Setelah ekonomi tumbuh, akumulasi modal (fisik) baru mulai dibutuhkan untuk menjaga agar ekonomi tumbuh. Dengan kata lain, alokasi sumber daya manusia yang efektif merupakan syarat perlu (*necessary condition*) bagi pertumbuhan ekonomi.

Menurut Bernard Raho teori perselisihan/konflik adalah teori yang memandang bahwa perubahan sosial tidak terjadi melalui proses penyesuaian nilai-nilai yang membawa perubahan, tetapi terjadi akibat adanya konflik yang menghasilkan kompromi-kompromi yang berbeda dengan kondisi semula.<sup>17</sup>

Berdasarkan ketentuan-ketentuan di atas yang sangat jelas dan kuat aspek legalnya, tenaga kerja harus menuntut haknya terkait perjanjian kerja waktu tertentu yang melebihi batas dan tanpa ada jeda dalam pembaharuannya. Dengan demikian peraturan-peraturan untuk menciptakan kepastian hukum bagi masyarakat terkait ketenagakerjaan adalah dengan menegakan peraturan Perundang-undangan yang memberikan jaminan atas hak- hak terhadap tenaga kerja.

Menurut Utrecht, kepastian hukum mengandung dua pengertian, yaitu pertama, adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui

---

<sup>17</sup>Bernard Raho, *Teori Sosiologi Modern*, Jakarta : Prestasi Pustaka Publisher, 2007, hlm. 54

perbuatan apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan, dan kedua, berupa keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh Negara terhadap individu.<sup>18</sup> Ajaran kepastian hukum ini berasal dari ajaran Yuridis-Dogmatik yang didasarkan pada aliran pemikiran positivistic di dunia hukum, yang cenderung melihat hukum sebagai sesuatu yang otonom, yang mandiri, karena bagi penganut pemikiran ini, hukum tak lain hanya kumpulan aturan. Bagi penganut aliran ini, tujuan hukum tidak lain dari sekedar menjamin terwujudnya kepastian hukum. Kepastian hukum itu diwujudkan oleh hukum dengan sifatnya yang hanya membuat suatu aturan hukum yang bersifat umum. Sifat umum dari aturan-aturan hukum membuktikan bahwa hukum tidak bertujuan untuk mewujudkan keadilan atau kemanfaatan, melainkan semata-mata untuk kepastian.<sup>19</sup>

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUNAN GUNUNG DJATI  
BANDUNG

## **F. Langkah-Langkah Penelitian**

### **1. Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam Penelitian ini bersifat Deskriptif analisis, yaitu penelitian yang menggambarkan situasi atau peristiwa yang sedang di teliti dan kemudian di analisis berdasarkan fakta-fakta yang ada.

Metode pendekatan yang di lakukan dalam penelitian ini adalah yuridis

---

<sup>18</sup> Riduan Syahrani, *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1999), hlm.23.

<sup>19</sup> Achmad Ali, *Menguak Tabir Hukum (Suatu Kajian Filosofis dan Sosiologis)*, (Jakarta Toko Gunung Agung, 2002), hlm.82-83

normatif, yaitu metode yang mempergunakan data sekunder, yaitu asas-asas dan norma-norma hukum yang berlaku juga untuk menjadi penunjang penelitian ini adalah data primer yaitu data yang di peroleh dari penelitian lapangan Jadi hukum diidentikkan sebagai norma peraturan atau peraturan perundang- undangan.<sup>20</sup>

## 2. Sumber Data

### a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan-bahan hukum yang mengikat. Bahan hukum primer dalam penelitian ini yaitu:

- a. Peraturan Dasar yaitu Undang-undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.
- b. Peraturan Perundang - undangan, antara lain:
  1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
  2. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
  3. Surat Keputusan Menteri Tenagakerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

### b. Bahan Hukum Sekunder

---

<sup>20</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UII Pres, 1992 hlm.248.

Bahan hukum sekunder adalah bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti rancangan Undang-undang, hasil-hasil penelitian, hasil karya dari kalangan hukum, dan seterusnya.<sup>21</sup>

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum Tersier, yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer maupun sekunder, contohnya adalah kamus, ensiklopedia, jurnal, internet dan seterusnya.<sup>22</sup>

### 3. Jenis data

- a. Data Primer yaitu suatu cara memperoleh data yang dilakukan dengan mengadakan observasi untuk mendapatkan keterangan yang akan diolah dan dikaji berdasarkan peraturan Perundang-undangan yang berlaku yaitu Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Penelitian ini diadakan untuk memperoleh data primer, melengkapi data sekunder dalam studi kepustakaan sebagai data tambahan yang dilakukan melalui *interview* atau wawancara dengan pekerja di PT. Ewindo Sumedang

- b. Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari bahan-bahan pustaka.

Data sekunder adalah data yang diperoleh dan disatukan oleh studi-studi sebelumnya atau yang diterbitkan oleh berbagai instansi. Data sekunder

---

<sup>21</sup>*Ibid.* hlm 248

<sup>22</sup> Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Jakarta: Galia Indonesia, 1990, hlm. 12.

yang digunakan dalam penelitian ini adalah Undang-Undang dan buku-buku yang berkaitan dengan masalah ini.

c. Data Tersier

Data tersier adalah data pendukung untuk kesempurnaan penelitian terkait masalah ini yaitu diantaranya data yang didapat dari artikel-artikel, jurnal, kamus hukum dan internet.

#### 4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data difokuskan pada permasalahan agar tidak terjadi penyimpangan dalam pembahasan. Data yang diperlukan diperoleh melalui:

a. Studi kepustakaan (*Lybrary Research*)

b. Data kepustakaan yang diperoleh melalui penelitian kepustakaan yang bersumber dari Peraturan Perundang-undangan, buku-buku, dokumen resmi, publikasi dan hasil penelitian.<sup>23</sup>

c. Penelitian Lapangan

1) Observasi

Observasi adalah mengamati gejala atau peristiwa yang penting dalam mempengaruhi hubungan sosial antara orang-orang yang diamati prilakunya.<sup>24</sup> Langkah ini dilakukan penulis untuk mendapatkan data dan informasi yang diperlukan

2) Wawancara

<sup>23</sup> Zainudin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, hlm. 107.

<sup>24</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UII Pres, 1992 hlm.248.

Wawancara merupakan cara yang digunakan untuk memperoleh keterangan secara lisan guna mencapai tujuan tertentu.<sup>25</sup> Dalam penulisan skripsi ini, penulis melakukan wawancara dengan beberapa responden/narasumber dari pihak pekerja dan perusahaan di PT Ewindo

## **5. Metode Analisis Data**

Pada penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif, yaitu memperhatikan hierarki perundang-undangan, peraturan yang satu dengan yang lainnya tidak boleh saling bertentangan, serta adanya kepastian hukum bahwa perundang-undangan yang berlaku betul-betul dilaksanakan baik oleh pengusaha atau para penegak hukum.

## **6. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian guna memperoleh bahan-bahan yang diperlukan dalam penelitian ini adalah:

a. Penelitian Lapangan meliputi:

1. PT Ewindo Sumedang, Kawasan Industri Rancaekek KAV A.8  
Jalan Raya Rancaekek KM.24,5 Sumedang-Jawa Barat
2. Dewan Perwakilan Cabang K-SPSI Kabupaten Sumedang Jalan  
Kav Kopkarin Dsn Nagrak Ds Cintamulya Jatinangor, Kabupaten  
Sumedang

---

<sup>25</sup> Burhan Ashshofa, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Rineka Cipta, 2004. hlm. 95.

3. Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Kabupaten Sumedang, Jalan Pangeran Kornel No. 241 Sumedang
- b. Penelitian Kepustakaan Meliputi:
1. Perpustakaan Fakultas Syariah dan Hukum Uin Sunan Gunung Djati Bandung, Jalan A.H. Nasution No. 105 Cibiru Bandung;
  2. Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Padjadjaran, Jalan Dipati Ukur No. 35 Bandung;
  3. Perpustakaan digital





uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUNAN GUNUNG DJATI  
BANDUNG