

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Hak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan penghidupan yang layak bagi pekerja merupakan hak asasi manusia warga negara yang secara khusus telah dimuat di dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut "UUD 1945"). Sesungguhnya masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila, UUD 1945 merupakan tujuan pembangunan nasional, menuntut partisipasi dan peran aktif Perusahaan, Pekerja dan Serikat Pekerja dalam upaya perbaikan dan peningkatan taraf hidup bangsa dengan meningkatkan produksi dan produktivitas kerja.

Bahwa peningkatan produksi dan produktivitas, taraf hidup, kesejahteraan akan menunjang terjaminnya ketenangan dalam berusaha dan bekerja. Hal ini dapat dicapai apabila masing-masing pihak memahami, dan menjalankan hak serta kewajiban yang dapat menumbuhkan rasa saling menghargai, saling mempercayai dan saling mengerti dalam iklim kerjasama dan kemitraan yang harmonis. Dalam menjalankan roda perusahaan tentunya ada kemitraan dengan pekerja, disinilah terjadi peristiwa dimana seorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal, maka timbullah suatu perjanjian dalam melakukan pekerjaan.

Prof.R.Subekti,S.H. dalam bukunya *Pokok-Pokok Hukum Perdata* menyatakan bahwa:

”Perjanjian kerja (perburuhan) sejak tahun 1926, telah dimasukkan suatu perjanjian dalam B.W., yang panjang lebar dan sesuai dengan kemajuan zaman. Dalam peraturan baru itu terdapat banyak pasal-pasal yang bertujuan melindungi pihak pekerja/buruh terhadap majikannya, misalnya banyak hal-hal yang tidak boleh dimasukkan dalam suatu perjanjian perburuhan, sedangkan kekuasaan hakim untuk campur tangan juga besar. Perlu diterangkan bahwa peraturan-peraturan dalam B.W. itu berlaku bagi tiap pekerja, baik ia seorang pekerja harian, maupun ia seorang direktur bank”.¹

Pasca reformasi perkembangan hukum perburuhan mengalami perubahan, salah satu hasil produk hukum pasca reformasi adalah dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut ”UU Ketenagakerjaan”). Salah satu substansi hukum yang ada di dalam Undang-Undang tersebut adalah mengenai perjanjian kerja.² Jadi dalam bentuknya perjanjian itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis. Dari perjanjian tertulis tersebut timbullah semua hubungan hukum antara dua orang atau lebih yang lazim disebut perikatan. Perjanjian berarti menerbitkan suatu perikatan antara dua orang atau lebih yang membuatnya sehingga perjanjian adalah sumber perikatan di samping sumber-sumber yang lain. Suatu perjanjian dinamakan juga persetujuan, karena dua orang atau lebih itu sepakat untuk melakukan sesuatu. Suatu perikatan adalah suatu hubungan antara dua orang atau lebih dimana pihak yang lain berkewajiban untuk memenuhi tuntutan, demikian juga sebaliknya.³

Guna mewujudkan suatu perjanjian yang telah disepakati bersama, para pihak yang terikat dalam perjanjian dapat melaksanakan isi perjanjian

¹ Subekti, Pokok-Pokok Hukum Perdata.(Jakarta: Intermasa;Cet.29,2001), hlm.172.

² Pasal 1 Ayat (14) UU Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa ”Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”.

³ Subekti, *Hukum perjanjian*, (Jakarta: Intermasa; Cet.21, 2005),hlm.1.

sebagaimana mestinya. Dilaksanakannya prestasi dalam perjanjian maka apa yang diharapkan sebagai maksud dan tujuan diadakannya perjanjian akan tercipta dengan baik tanpa ada pihak yang dirugikan yang dapat menuntut atas kerugian yang dideritanya.⁴ Demikian pula dalam perjanjian kerja, seorang buruh mengadakan perjanjian kerja dengan perusahaan atau majikan dengan mengikatkan dirinya dalam perjanjian itu dengan maksud untuk memperoleh upah. Perjanjian kerja tersebut menyebabkan adanya hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan.⁵

UU Ketenagakerjaan mengkualifikasikan perjanjian kerja menjadi dua macam, masing-masing adalah perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu (PKWT)⁶ atau untuk waktu tidak tertentu (PKWTT).⁷ Regulasi terkait sistem kerja kontrak atau PKWT diatur dalam pasal 57 sampai dengan pasal 59 dan ketentuan umum terkait pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu ini secara terperinci dijelaskan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disebut "Kepmenakertras Nomor 100 Tahun 2004").

Dalam pelaksanaan sistem kerja kontrak menjadi permasalahan baru, seringkali terjadi permasalahan dan penyimpangan dalam hal pelaksanaan

⁴ Pasal 1365 KUHPerdata menyebutkan bahwa "Tiap perbuatan melanggar hukum yang membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu, mengganti kerugian tersebut."

⁵ R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013), hlm.110.

⁶ Pasal 1 Ayat (1) Kepmenakertras Nomor 100 Tahun 2004, menyebutkan bahwa "PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu".

⁷ Pasal 1 Ayat (2) Kepmenakertras Nomor 100 Tahun 2004, menyebutkan bahwa "PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap".

perjanjian yang dilakukan oleh pihak perusahaan dan menyebabkan kerugian bagi para buruh ataupun pekerja. Salah satu penyimpangan yang dilakukan perusahaan adalah tidak mengangkat pekerja/buruh sebagai pekerja tetap yang dilakukan berkali-kali bagi mereka yang telah bekerja lebih dari 5 tahun, dimana jika bertentangan dengan UU Ketenagakerjaan, maka perjanjian PKWT (kontrak) tersebut demi hukum berubah menjadi PKWTT (tetap).

Kedudukan yang tidak seimbang ternyata membawa konsekuensi pada perjanjian untuk waktu tertentu, kedudukan majikan dan pekerja/buruh tidak pernah seimbang. Adakalanya majikan lebih kuat daripada pekerja/buruh sehingga pekerja/buruh dalam kategori golongan lemah. Sebaliknya apabila pekerja/buruh mempunyai dedikasi dan profesional dalam bidangnya maka akan lebih kuat di banding majikan dalam hal pengupahan.

Hukum seyogianya memberikan keadilan, karena keadilan itulah tujuan dari hukum. Jadi, sudah semestinya bila hukum yang mengatur perjanjian untuk waktu tertentu memberikan rasa keadilan kepada para pihak. Dalam hubungan ini, maka isi atau klausul-klausul perjanjian untuk waktu tertentu antara majikan dengan pekerja/buruh tidak dapat didasarkan hanya kepada asas kebebasan berkontrak saja. Menyerahkan perbuatan perjanjian untuk waktu tertentu kepada mekanisme asas kebebasan berkontrak semata-mata, hanya akan menciptakan ketidakseimbangan dan ketidakselarasan hubungan antara majikan dan pekerja/buruh. Kiranya perlu ada pembatasan-pembatasan yang dilakukan negara terhadap asas kebebasan berkontrak, di satu sisi sistem PKWT tetap diperlukan terutama untuk memenuhi kebutuhan usaha sejalan dengan dinamika sosial

ekonomi, namun pelaksanaannya harus menjamin pemenuhan hak dan perlindungan pekerja, termasuk keikutsertaan dalam Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Perjanjian kerja waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu, mengenai jangka waktu PKWT diatur dalam pasal 59 ayat (4) UU Ketenagakerjaan. Dalam membuat suatu perjanjian kerja atau kesepakatan kerja tertentu batas maksimal waktu yang diperjanjikan adalah 2(dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1(satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1(satu) tahun.⁸ Perpanjangan tersebut hanya dapat dilakukan dalam jangka waktu yang sama dengan catatan jumlah seluruh waktu dalam kesepakatan kerja tertentu tidak boleh melebihi dari 3(tiga) tahun. Pembaruan PKWT adalah hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30(tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu boleh dilakukan 1(satu) kali dan paling lama 2(dua) tahun.⁹ Lebih jauh dijelaskan dalam Kepmenakertrans Nomor 100 Tahun 2004 bahwa PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu.¹⁰ PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat untuk paling lama 3 (tiga) tahun.¹¹ 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

⁸ Pasal 59 Ayat (4) UU Ketenagakerjaan

⁹ Pasal 59 Ayat (6) UU Ketenagakerjaan

¹⁰ Pasal 3 ayat (1) Kepmenakertrans Nomor 100 Tahun 2004

¹¹ Pasal 3 ayat (2) Kepmenakertrans Nomor 100 Tahun 2004

pekerjaan.¹² Dalam PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu harus dicantumkan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai.¹³ Dalam hal PKWT dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu namun karena kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan, dapat dilakukan pembaruan PKWT.¹⁴ Pembaruan sebagaimana dimaksud dalam ayat (5) dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30(tiga puluh) hari setelah berakhirnya perjanjian kerja.¹⁵ Para pihak dapat mengatur lain dari ketentuan dalam ayat (5) dan ayat (6) yang dituangkan dalam perjanjian.¹⁶ Dalam pembuatan perjanjian kerja tentunya harus berisi kesepakatan kedua belah pihak tentang suatu hal dengan ditegaskan dalam perjanjian yang termuat dalam PKWT. Disinilah asas kekuatan mengikat (*Pacta Sunt Servanda*) sebagai aturan bahwa persetujuan yang dibuat oleh manusia-manusia secara timbal balik pada hakekatnya bermaksud untuk dipenuhi oleh para pihak dan jika perlu dapat dipaksakan secara hukum mengikat.

Dalam pelaksanaan suatu perjanjian ada kala terjadi perbedaan pendapat atau bahkan perselisihan yang tidak dapat dihindari oleh para pihak. Apabila para pihak benar-benar berpedoman pada ketentuan/regulasi yang ada dalam pelaksanaannya, kecil kemungkinan timbul konflik atau perselisihan dalam perusahaan. Sebaliknya, apabila perusahaan sengaja melanggar ketentuan tersebut, terbuka kemungkinan akan timbul konflik. Jika terjadi perselisihan dalam hubungan industrial wajib diupayakan terlebih dahulu melalui perundingan

¹² Pasal 3 ayat (3) Kepmenakertrans Nomor 100 Tahun 2004

¹³ Pasal 3 ayat (4) Kepmenakertrans Nomor 100 Tahun 2004

¹⁴ Pasal 3 ayat (5) Kepmenakertrans Nomor 100 Tahun 2004

¹⁵ Pasal 3 ayat (6) Kepmenakertrans Nomor 100 Tahun 2004

¹⁶ Pasal 3 ayat (8) Kepmenakertrans Nomor 100 Tahun 2004

bipartit secara musyawarah mufakat.¹⁷ Jika Bipartit gagal dilakukan proses mediasi dan konsiliasi. Dalam hal penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.¹⁸ Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan sebagaimana ketentuan pasal 55 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa pengadilan hubungan industrial merupakan pengadilan khusus dalam lingkungan pengadilan umum. Dengan demikian, pengadilan hubungan industrial memiliki karakteristik tersendiri, yakni adanya beberapa hal yang bersifat khusus (*specialis*).

Dalam kasus yang terjadi dalam putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia No.733 K/Pdt.Sus-PHI/2015, terkait adanya tuntutan dari pekerja/buruh yang mendapatkan pemutusan hubungan kerja (selanjutnya disebut "Penggugat") dari PT. Multi Structure (selanjutnya disebut "Tergugat"), bahwa Penggugat menolak pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat dikarenakan Tergugat memutus hubungan kerja dikarenakan kontrak kerjanya sudah berakhir, dimana Penggugat yang bekerja Pada Perusahaan Tergugat yang beroperasi di Duri sebagai Kontraktor PT. Chevron Pacific Indonesia (PT CPI), Penggugat telah bekerja di Perusahaan Tergugat sejak 21 Juli 2009 s/d 31 Januari 2014. Dengan masa kerja 5 tahun 7 bulan, dengan jabatan terakhir sebagai Welder AWS, masa kerja Penggugat dengan Tergugat adalah 5 tahun 7 bulan secara terus menerus tanpa terputus dengan hubungan kerja melalui Perjanjian Kerja Waktu

¹⁷ Pasal 3 ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

¹⁸ Pasal 5 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Tertentu (PKWT) dengan masa perpanjangan 6 (enam) kali. Atas pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat dimana Tergugat tidak memberikan hak-hak Penggugat berupa uang pesangon dan uang penggantian hak sesuai dengan pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan. Dalam pelaksanaan yang mana Tergugat yang melakukan PKWT dengan melakukan jangka waktu dibawah 2 tahun, melakukan perpanjangan sebelum pemberitahuan 7 hari sebelum berakhir PKWT, melakukan pembaruan sebelum 30 hari berakhirnya PKWT yang terdahulu serta tidak mencatatkan PKWT kepada Disnaker, Adalah melanggar ketentuan pasal 54 ayat (3), pasal 59 ayat (4), ayat (5) UU Ketenagakerjaan *a quo* jo. pasal 3 ayat (6), Pasal 13 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Dengan demikian oleh PKWT yang dibuat Tergugat dengan Penggugat tidak memenuhi syarat sebagaimana ketentuan peraturan tersebut, oleh karenanya demi hukum PKWT yang dibuat oleh Tergugat menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sesuai dengan Pasal 59 ayat (7) UU Ketenagakerjaan *a quo* jo. pasal 15 ayat (4) Kepmenakertrans Nomor 100 Tahun 2004 *a quo*.

Dalam pengabaian waktu jeda penulis melihat hal ini didasari pada pasal 3 ayat (8) Kepmenakertras Nomor 100 Tahun 2004, yang menegaskan sebagai berikut: "Para pihak dapat mengatur lain dari ketentuan dalam ayat (5) dan ayat (6) yang dituangkan dalam perjanjian". Padahal dalam UU Ketenagakerjaan juga diatur di dalam pasal 59 ayat (6) 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 dan paling lama 2(dua) tahun. PKWT yang dibuat tidak memenuhi syarat sebagaimana ketentuan peraturan tersebut, oleh karenanya demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).¹⁹ Yang menjadi ketertarikan penulis dalam masalah ini bagaimana dengan kedudukan hukum dalam pengabaian waktu jeda sesuai dengan ketentuan pasal 3 ayat (8) Kepmenakertras Nomor 100 Tahun 2004 sehingga ketentuan jeda 30(tiga puluh) hari atau lebih sebagaimana dimaksud ketentuan pasal 59 ayat (6) UU Ketenagakerjaan tidak melanggar peraturan sehingga PKWT sah secara hukum.

Sehubungan dengan uraian di atas untuk lebih mengetahui secara nyata dan lebih mendalam maka penelitian ini berjudul: **"Kedudukan Hukum Pasal 3 Ayat (8) Kepmenakertrans Nomor : Kep.100/Men/VI/2004 Terhadap Pasal 59 Ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia No.733 K/Pdt.Sus-PHI/2015)"**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dan batasan masalah di atas, penulis akan mengangkat dua permasalahan guna dibahas dalam penulisan skripsi ini, yaitu:

1. Bagaimana pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menurut UU Ketenagakerjaan dan Kepmenakertras Nomor 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu?

¹⁹ Pasal 59 Ayat (7) UU Ketenagakerjaan

2. Apa landasan hukum pasal 3 ayat (8) Kepmenakertrans Nomor 100 Tahun 2004 terhadap pasal 59 ayat (6) UU Ketenagakerjaan.

C. Tujuan Penelitian

Setiap kegiatan yang dilakukan tentunya mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penulisan skripsi ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan perjanjian kerja untuk waktu tertentu menurut UU Ketenagakerjaan dan Kepmenakertrans Nomor 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
2. Untuk mendeskripsikan kedudukan hukum pasal 3 ayat (8) Kepmenakertrans Nomor 100 Tahun 2004 terhadap pasal 59 ayat (6) UU Ketenagakerjaan.

D. Manfaat Penelitian

Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara teoritis maupun secara praktis:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam bentuk karya ilmiah dan dapat menambah *literature* dan bahan kepustakaan untuk perkembangan ilmu hukum pada umumnya serta secara khusus di bidang hukum ketenagakerjaan tentang kedudukan hukum pasal 3 ayat (8) Kepmenakertrans Nomor 100 Tahun 2004 terhadap pasal 59 ayat (6) UU Ketenagakerjaan.

2. Secara Praktis

- a. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran secara jelas kepada pembaca mengenai kedudukan hukum pasal 3 ayat (8) Kepmenakertrans Nomor 100 Tahun 2004 terhadap pasal 59 ayat (6) UU Ketenagakerjaan mengenai pengabaian waktu kurang dari 30(tiga puluh) hari dalam pembaruan PKWT. Dengan demikian, diharapkan pekerja/buruh khususnya dalam hal terikat perjanjian kerja waktu tertentu mengetahui dan sekaligus terjamin hak-hak dan kewajibannya serta memahami isi klausul perjanjian.
- b. Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan masukan pada institusi atau perusahaan dalam penerapan masa tenggang (jeda) kurang dari 30(tiga puluh) hari untuk pembaruan PKWT sehingga dapat meningkatkan produktivitas, kemajuan dan perkembangan zaman yang semakin kompleks tersebut.
- c. Bermanfaat sebagai sumber pengetahuan bagi praktisi hukum perburuhan, pengajar perburuhan, mahasiswa/i dan masyarakat luas pada umumnya.

E. Metode Penelitian

Dalam penulisan skripsi ini penulis melakukan penelitian untuk memperoleh data atau menghimpun berbagai data, fakta dan informasi yang diperlukan. Data yang didapatkan harus mempunyai hubungan yang relevan dengan permasalahan yang dikaji, sehingga memiliki kualifikasi sebagai suatu

sistem tulisan ilmiah yang proporsional, maka metode penelitian adalah sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, pendekatan yang akan digunakan adalah pendekatan undang-undang (*statute approach*) dan pendekatan kasus (*case approach*). Pendekatan undang-undang adalah pendekatan yang dilakukan dengan menggunakan legislasi dan regulasi, sementara pendekatan kasus dilakukan dengan melakukan telaah pada kasus-kasus yang berkaitan dengan isu hukum yang dihadapi yang telah memperoleh putusan pengadilan berkekuatan hukum tetap.²⁰ Dalam Penelitian ini mengungkap tentang kedudukan hukum pasal 3 ayat (8) Kepmenakertrans Nomor 100 Tahun 2004 terhadap pasal 59 ayat (6) UU Ketenagakerjaan merupakan penelitian yang spesifikasinya yuridis normatif. Dikatakan yuridis normatif karena membahas doktrin-doktrin atau asas-asas dalam ilmu hukum.²¹ Orientasi pengkajiannya menitikberatkan pada aspek perlakuan norma-norma yakni perjanjian kerja untuk waktu tertentu antara majikan dan pekerja/buruh.

2. Sifat Penelitian

Jenis penelitian yang penulis pergunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah jenis penelitian yang bersifat deskriptif analitis, karena dalam penelitian ini bermaksud untuk mendeskripsikan atau menggambarkan dan memaparkan mengenai kedudukan hukum pasal 3 ayat (8)

²⁰ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Cetakan ke-7. (Jakarta: Prenadamedia Group, 2011), hal. 177.

²¹ Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2017), hlm. 24.

Kepmenakertrans Nomor 100 Tahun 2004 terhadap pasal 59 ayat (6) UU Ketenagakerjaan. Penelitian deskriptif yakni penelitian yang tata kerjanya memberikan data seteliti mungkin tentang segala sesuatu yang berhubungan dengan aktivitas manusia, sifat-sifat, karya manusia, keadaan, dan gejala-gejala lainnya.²²

3. Sumber Data

1. Sumber Data Sekunder

Penelitian ini menggunakan jenis data yang berasal dari sumber data sekunder yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen resmi, buku-buku yang berhubungan dengan objek penelitian, hasil penelitian dalam bentuk laporan, skripsi, jurnal, peraturan perundang-undangan.²³

Data sekunder tersebut, dapat dibagi menjadi:²⁴

a. Bahan Hukum Primer

Bahan-bahan hukum yang mengikat yang terdiri atas peraturan perundang-undangan yang terkait dengan objek penelitian yakni: Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan), Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI), Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan

²² Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI Press,1986), hlm. 43.

²³ Zainuddin Ali, op. cit, hlm.175.

²⁴ Ibid.,hlm. 176.

Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Kepmenakertrans Nomor 100 Tahun 2004), Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (UU 12/2011) sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2019 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (UU 15/2019), Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia No.733 K/Pdt.Sus-PHI/2015.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah buku-buku, tulisan-tulisan ilmiah hukum yang terkait dengan objek penelitian.

c. Bahan hukum Tertier

Bahan hukum tertier adalah petunjuk atau penjelasan mengenai bahan hukum primer atau bahan hukum sekunder yang berasal dari kamus, ensiklopedia, majalah, surat kabar, dan sebagainya.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan (*library research*). Studi Kepustakaan ialah suatu metode yang berupa pengumpulan bahan-bahan hukum, yang diperoleh dari buku pustaka atau bacaan lain yang memiliki hubungan dengan pokok permasalahan, kerangka dan ruang lingkup permasalahan. Dalam penelitian ini penulis mencari dan

mengumpulkan bahan-bahan kepustakaan baik berupa Peraturan Perundang-undangan, buku, hasil-hasil penelitian hukum, skripsi, makalah-makalah, artikel maupun jurnal-jurnal hukum yang mempunyai relevansi dengan judul penelitian ini yang dapat menunjang penyelesaian penelitian ini.

5. Metode Analisis Data

Data yang diperoleh dan yang telah dikumpulkan, diolah dengan analisis kualitatif yang kemudian disajikan dalam bentuk deskriptif. Analisis kualitatif, yaitu analisis yang bersifat mendeskripsikan data yang diperoleh dalam bentuk uraian kalimat yang logis, selanjutnya diberi penafsiran dan kesimpulan.

F. Sistematika Skripsi

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas tentang arah dan tujuan penulisan skripsi ini, maka secara garis besar dapat digambarkan sistematika skripsi ini sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini disajikan mengenai latar belakang penulisan, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian dan sistematika skripsi.

BAB II TINJAUAN UMUM ATAS PERJANJIAN KERJA DAN KEDUDUKAN HUKUM PERMENAKERTRANS

Pada bab ini disajikan tentang Perjanjian kerjapada umumnya dan fungsi dari peraturan menteri menyelenggarakan pengaturan lebih lanjut ketentuan dalam undang-undang yang tegas-tegas menyebutnya.

BAB III PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT).

Pada bab ini menyajikan Perjanjian kerja Waktu Tertentu dalam UU Ketenagakerjaan dan Klausul perjanjian dalam perjanjian kerja waktu tertentu.

BAB IV ANALISA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang kasus permasalahan, mengkaji hasil Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia No.733 K/Pdt.Sus-PHI/2015 atas kasus perselisihan hubungan industrial tentang PKWT antara pekerja/buruh PT.Multi Structure dengan Pengusaha PT. Multi Structure dan kedudukan hukum pasal 3 ayat (8) Kepmenakertrans Nomor 100 Tahun 2004 terhadap pasal 59 ayat (6) UU Ketenagakerjaan.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini menjelaskan mengenai Kesimpulan dan Saran yang merupakan kristalisasi dari fakta dan analisis yang telah dilakukan dengan menggunakan kerangka pemikiran mengenai penerapan masa tenggang (jeda) kurang dari 30(tiga puluh) hari untuk pembaruan PKWT.