

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebagaimana yang dikemukakan di dalam pembukaan UUD 1945 bahwa pada hakekatnya tujuan Negara RI adalah untuk melindungi segenap Bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, mencerdaskan kehidupan Bangsa, memajukan kesejahteraan umum dan ikut melaksanakan ketertiban Dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.

Tujuan Negara RI yang dikemukakan di dalam pembukaan UUD 1945 sebagaimana yang tersebut di atas dapat penulis kemukakan antara lain adalah untuk mewujudkan kesejahteraan sosial, dan dalam rangka mewujudkan tujuan Negara RI tersebut sangat diperlukan partisipasi dan dukungan dari semua elemen agar apa yang menjadi tujuan Negara tersebut dapat tercapai secara maksimal, dan salah satu cara untuk mencapai tujuan Negara tersebut, diperlukan adanya komitmen dalam penerapan ketentuan hukum yang baik dan benar di dalam kehidupan berbangsa dan bernegara, penerapan hukum yang baik dan benar akan berdampak pula terhadap terwujudnya stabilitas ideologi, politik, ekonomi, sosial budaya, pertahanan dan keamanan Negara (IPOLEKSOSBUDHANKAM) dan pada akhirnya akan bermuara kepada terwujudnya keadilan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Pembangunan sektor ketenagakerjaan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945,

pembangunan sektor ketenagakerjaan sebagai bagian dari upaya pembangunan sumber daya manusia dan hal ini merupakan salah satu bagian yang tidak terpisahkan dengan pembangunan nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, dan makmur baik moril maupun materil. Menurut Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan;
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dan semakin memegang peranan yang strategis khususnya dalam pembangunan sektor industrialisasi Nasional dan disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapinya, sehingga tenaga kerja yang bekerja di dalam Hubungan Industrial perlu diberikan perlindungan hukum sesuai ketentuan yang berlaku, sehingga dengan demikian pada akhirnya akan terwujud sebuah ketenangan kerja dan stabilitas industrial, dan pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan para pekerja. Dari uraian-uraian tersebut dapat dikemukakan bahwa:

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata, baik materil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Pelaksanaan pembangunan nasional sektor tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Oleh karena itu sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga

kerja diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan Nasional, meningkatkan perlindungan tenaga kerja sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Pembangunan nasional dalam rangka meningkatkan perlindungan tenaga kerja sebagaimana tersebut di atas dimaksudkan agar terjaminnya hak dan kepentingan tenaga kerja dan agar dapat terjaganya hubungan industrialisasi yang harmonis antar pelaku proses produksi yakni pekerja dan pemberi kerja. Sebagaimana yang dikemukakan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apa pun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan dan kemampuan dunia usaha.

Perjanjian kerja merupakan perjanjian yang mengikat antara tenaga kerja dan pemberi kerja. Perjanjian kerja mengakibatkan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha/pemberi kerja yang terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dengan majikan, di mana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah. Hal tersebut sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 50 menyatakan bahwa: "Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh." Dengan demikian tidak ada keterkaitan apapun yang menyangkut pekerjaan antara

pekerja/atau buruh dengan pengusaha tertentu apabila sebelumnya tidak ada perjanjian yang mengikat keduanya. Berdasarkan pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata(KUHPer), untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat, yaitu.

1. Adanya kesepakatan bagi mereka yang mengikat diri.
2. Adanya kecakapan untuk membuat perikatan.
3. Menyangkut hal yang tertentu.
4. Ada suatu sebab yang halal.

Syarat 1 dan 2 merupakan syarat subyektif, syarat yang menyangkut pihak-pihak yang mengadakan perjanjian apabila tidak memenuhi syarat ini maka perjanjian dapat dibatalkan yang artinya untuk batalnya perjanjian tersebut harus dimintakan pembatalan dari pengadilan. Syarat 3 dan 4 merupakan syarat objektif maka perjanjian akan batal artinya perjanjian tersebut tidak berlaku sejak dibuatnya, perjanjian yang tidak pernah ada perjanjian antara pihak-pihak tersebut.

Perjanjian kerja harus sesuai dari apa yang tertulis di Undang-Undang dengan implementasinya sehingga terwujudnya tenaga kerja yang makmur dan sejahtera. Perjanjian kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 1 angka 14 mendefinisikan “Perjanjian kerja sebagai perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang mempunyai syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.” Atas pengertian tersebut, maka dapat dijelaskan berapa unsur penting perjanjian kerja sebagai berikut; Adanya perbuatan hukum/peristiwa hukum berupa perjanjian, adanya subjek atau pelaku yakni pekerja/buruh dan pengusaha/pemberi kerja masing-masing membagi kepentingan, membuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban

para pihak. Perjanjian kerja menurut Imam Supomo adalah “Suatu perjanjian, dimana pihak satu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lain (majikan) yang mengikat dirinya untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah.”

Dalam rangka perlindungan tenaga kerja, Pemerintah R.I dengan persetujuan DPR-RI telah menetapkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang Pasal-Pasalnya mengatur tentang berbagai aspek perlindungan tenaga kerja, dan untuk membatasi ruang lingkup penulisan sesuai dengan judul skripsi ini, penulisan dan pembahasan akan difokuskan terhadap penerapan Pasal-Pasal yang berkaitan dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yaitu meliputi Pasal 56, 57, 58, 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Selanjutnya untuk penerapan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya Pasal-Pasal yang mengatur tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) telah ditetapkan petunjuk pelaksanaan teknis PKWT melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 100 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Mengingat PKWT adalah merupakan bagian dari pada hukum perjanjian, maka di samping penerapannya tidak boleh bertentangan dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 jo. KEPMEN Nomor 100 Tahun 2004, maka materi perjanjiannya juga tidak boleh menyimpang dari kaidah sahnya suatu perjanjian yang telah diatur di dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menentukan syarat-syarat sahnya suatu perjanjian.

Sehubungan dengan uraian tersebut di atas maka penerapan PKWT yang baik dan benardi dalam hubungan kerja harus ada unsur sinkronisasi dan harmonisasi antara Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, Keputusan Menteri Nomor 100 Tahun 2004 dan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1320. Walaupun demikian di dalam penerapannya di lapangan masih terjadi penyimpangan antara kebijakan peraturan perundang-undangan yang telah ada dengan aplikasinya di lapangan atau dapat dikatakan bahwa dalam pelaksanaannya masih terdapat adanya ketidaksesuaian antara das sollen dan das sein.

PT Arjuna Perdana Mahkota Playwood dengan pekerja sebanyak 2010 orang¹ yang berkedudukan di Kabupaten Rokan Hilir provinsi Riau merupakan salah satu dari elemen masyarakat industri yang menjadi subjek hukum yang wajib melaksanakan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di wilayah kerjanya. Berdasarkan survey awal yang penulis lakukan di lingkungan PT. Arjuna Perdana Mahkota Playwood Kabupaten Rokan Hilir Provinsi Riau,² sejak tahun 2004 sampai dengan saat ini, perusahaan telah menerapkan kebijakan hubungan kerjanya dengan status PKWT terhadap seluruh pekerjanya di seluruh level pekerjaan. Apabila dilihat dari aspek jangka waktu PKWT yang diterapkan, dan apabila dilihat pula dari aspek jenis pekerjaan PKWT yang diterapkan, maka implementasi PKWT berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada PT. Arjuna Perdana Mahkota Playwood terdapat

¹Hasil wawancara dengan Johny Gabriel Worotikan, Manajer HRD, di Kantor PT. Arjuna Perdana Mahkota Playwood, Pekanbaru (Tgl 20 September 2014)

²Hasil wawancara dengan Johny Gabriel Worotikan, Manajer HRD, di Kantor PT. Arjuna Perdana Mahkota Playwood, Pekanbaru, (Tgl 20 September 2014)

penyimpangan dari ketentuan yang telah diatur oleh Undang-Undang yang berlaku. Bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah menetapkan dan mengatur parameter yang harus dipatuhi di dalam membuat dan atau menerapkan PKWT di dalam hubungan kerja. Hal tersebut antara lain diatur pada Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

PKWT 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 lamadan 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.

Ayat (2) berbunyi: “PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.” Ayat (4) berbunyi: “PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. “

Namun di dalam penerapannya di lapangan dalam hal ini yaitu pada lingkungan PT. Arjuna Perdana Mahkota Playwood terdapat benturan antara apa yang diatur di dalam peraturan perundang-undangan (*das sollen*) dengan apa yang terjadi di lapangan (*das sein*), dikarenakan penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada PT. Arjuna Perdana Mahkota Playwood diterapkan pada semua level pekerjaan termasuk pekerjaan yang menurut sifat dan kegiatannya merupakan pekerjaan tetap (*core*). Apabila ditinjau dari aspek jangka waktu berlakunya, penerapan PKWT di PT. Arjuna Perdana Mahkota Playwood juga diperbarui berulang-ulang sehingga melampaui dari jangka waktu 3 tahun, hal ini jelas

bertentangan dan telah terjadi deviasi (penyimpangan) terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan penyimpangan tersebut di atas bisa disebabkan oleh karena unsur ketidaksengajaan yang disebabkan pengurustidak memahami ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau dikarenakan unsur penyimpangan yang disebabkan oleh karena kepentingan bisnis perusahaan, oleh karena itu sangat diperlukan adanya suatu kajian dan analisis yang mendalam untuk mengetahui pelaksanaan penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang baik dan benar sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku pada PT. Arjuna Perdana Mahkota Playwood di Kabupaten Rokan Hilir Provinsi Riau. Bahwa dengan adanya ketidaksesuaian antara *das sollen* dan *das sein* dalam penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada PT Arjuna Perdana Mahkota Playwood tersebut, sehingga dapat dikategorikan sebagai sebuah masalah (legal issue) yang menarik untuk didalami.

Dalam hal ini diperlukan peran pemerintah dalam rangka menegakkan penerapan PKWT sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dalam rangka penegakan PKWT yang baik dan benar tentu diperlukannya pengawasan terhadap pelaksanaan PKWT di PT. ArjunaPerdanaMahkotaPlaywood. Sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 176 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 bahwa; Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Di dalam penjelasan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan

mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Pengertian ini merupakan pengertian yang juga digunakan di semua peraturan yang mengatur tentang pengawasan ketenagakerjaan sehingga pengertian ini merupakan pengertian yang baku dalam mendefinisikan pengawasan ketenagakerjaan. Berdasarkan Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 bahwa Pengawasan perburuhan diadakan guna.

- a) Mengawasi berlakunya Undang-Undang dan peraturan-peraturan perburuhan pada khususnya;
- b) Mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang soal-soal hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti yang seluas-luasnya guna membuat Undang-Undang dan peraturan-peraturan perburuhan;
- c) Menjalankan pekerjaan lain-lainnya yang diserahkan kepadanya dengan Undang-Undang atau peraturan-peraturan lainnya.

Pengawasan tersebut di atas merupakan sebuah tindakan preventif (pencegahan), namun apabila telah terjadi pelanggaran maka pegawai pengawas ketenagakerjaan memiliki wewenang melakukan tindakan represif sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 182 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: selain penyidik pejabat Polisi Negara Republik Indonesia, juga kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan dapat diberi wewenang khusus sebagai penyidik pegawai negeri sipil sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bahwa dari latar belakang pemikiran yang penulis kemukakan sebagaimana tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENERAPAN REGULASI TENTANG PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (Studi di PT. Arjuna Perdana Mahkota Playwood di Kabupaten Rokan Hilir Provinsi Riau)”**

B. Rumusan Masalah

Sebagaimana yang telah penulis kemukakan tersebut di atas, maka dapat rumusan masalah dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan PKWT berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada PT. Arjuna Perdana Mahkota Playwood?
2. Bagaimana peran pemerintah dalam penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Arjuna Perdana Mahkota Playwood?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis dan mengetahui mengenai penerapan PKWT berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada PT. Arjuna Perdana Mahkota Playwood.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui peran pemerintah dalam penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Arjuna Perdana Mahkota Playwood.

D. Tinjauan Pustaka

1. Pengertian Perjanjian Kerja dan Hubungan Kerja

Perjanjian kerja merupakan lingkup dari hukum ketenagakerjaan, sehingga

terlebih dahulu harus dikemukakan pengertian dari ketenagakerjaan. Ketenagakerjaan berasal dari kata tenaga kerja, yang dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “Tenaga **kerja adalah setiap orang yang mampu** melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”

Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tersebut menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang memberikan pengertian tenaga kerja adalah “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.”

Lalu Husni berpendapat bahwa:

Dari pengertian tersebut tampak perbedaan yakni dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tidak lagi memuat kata-kata baik di dalam maupun luar hubungan kerja dan adanya penambahan kata sendiri pada kalimat memenuhi kebutuhan sendiri dan masyarakat. Pengurangan kata di dalam maupun di luar hubungan kerja pada pengertian tenaga kerja tersebut sangat beralasan karena dapat mengacaukan makna tenagakerja itu sendiri seakan-akan ada yang di dalam dan ada pula di luar hubungan kerja serta tidak sesuai dengan konsep tenaga kerja dalam pengertian yang umum. Demikian halnya penambahan kata sendiri pada kalimat memenuhi kebutuhan sendiri dan masyarakat, karena barang atau jasa yang dihasilkan oleh tenaga kerjatidak hanya untuk masyarakat tetapi juga untuk diri sendiri, dengan demikian sekaligus menghilangkan kesan bahwa selama ini tenaga kerja hanya bekerja untuk orang lain dan melupakan dirinya sendiri.³

³ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Mataram, 2003, Hlm. 16

Tenaga kerja (man power) terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja atau *labour force*, terdiri atas:⁴

- a. Golongan yang bekerja, dan
- b. Golongan yang menganggur atau sedang mencari pekerjaan, sedang kelompok bukan angkatan kerja, terdiri atas
 - a. Golongan yang bersekolah
 - b. Golongan yang mengurus rumah tangga
 - c. Golongan lain-lain atau penerima pendapatan

Lalu Husni menjelaskan bahwa yang bekerja terdiri dari yang bekerja penuh dan setengah menganggur. Setengah menganggur memiliki beberapa ciri yakni,⁵

- 1) berdasarkan pendapatan, pendapatannya di bawah ketentuan upah minimum,
- 2) produktivitas, kemampuan produktivitasnya di bawah standar yang ditetapkan,
- 3) menurut pendidikan dan jenis pekerjaan, jenis pendidikannya tidak sesuai dengan pekerjaan yang ditekuni, dan
- 4) lain-lain, jam kerja kurang dari standar yang ada.

Jadi, tenaga kerja mencakup siapa saja yang dikategorikan sebagai angkatan kerja dan mereka yang bukan angkatan kerja.⁶

Pengertian ketenagakerjaan sesuai Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah; “Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.” Hukum ketenagakerjaan merupakan rangkaian yang mengatur tentang ketenagakerjaan. Sebagaimana Agusmidah menyatakan;

Bahwa di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah mengatur segala hal yang berkaitan dengan pekerja/buruh, menyangkut hal-hal sebelum masa kerja (pre-employment), antara lain menyangkut; perlindungan kerja, upah, jaminan sosial, kesehatan, keselamatan kerja, pengawasan kerja dan lain-

⁴ Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010. Hlm 6

⁵ Lalu Husni, *Opcit*, Hlm. 19

⁶ Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010. Hlm. 7

lain. Sedangkan yang menyangkut hal-hal sesudah kerja antara lain pesangon, jaminan hari tua/pensiun.⁷

Abdul Khakim merumuskan pengertian hukum ketenagakerjaan sebagai berikut:⁸

- 1) Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis;
- 2) Mengatur tentang kejadian hubungan kerja, antara pekerja dan pengusaha;
- 3) Adanya orang yang bekerja pada dan di bawah orang lain, dengan mendapat upah sebagai balas jasa; dan
- 4) Mengatur perlindungan pekerja yang meliputi antara lain: masalah sakit, Haid, hamil, melahirkan, organisasi buruh, dan sebagainya.

Sejalan dengan pendapat Agusmidah, Abdul Khakim juga berpendapat bahwa;⁹“ruang lingkup ketenagakerjaan tidak sempit, terbatas, dan sederhana.Kenyataan di dalam praktek sangat kompleks.Oleh sebab itu, ada benarnya jika Hukum Ketenagakerjaan tidak hanya mengatur hubungan kerja, tetapi meliputi juga pengaturan di luar hubungan kerja.”

Zaeni Ayhadie mengemukakan bahwa;¹⁰

Bekerjanya seseorang pada orang lain maksudnya adalah seseorang bekerja dengan bergantung pada orang lain yang memberi perintah dan menguasainya sehingga orang tersebut harus tunduk pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut.Dengan demikian dalam hukum ketenagakerjaan tidak tercakup seseorang yang bekerja untuk kepentingan sendiri.

Hukum Ketenagakerjaan dahulu disebut Hukum Perburuhan.¹¹Sebelum lahirnya Undang-Undang Ketenagakerjaan, ketentuan mengenai perjanjian kerja

⁷ Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, Hlm. 5

⁸ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, dikutip dari Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, Hlm. 5

⁹Ibid, Hlm. 6

¹⁰ Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, Hlm 7

¹¹ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, dikutip dari Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, Hlm. 4

tunduk pada Pasal 1601 huruf a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang memberikan pengertian Perjanjian Kerja sebagai berikut: “Perjanjian dengan mana pihak yang satu, buruh, mengikatkan diri untuk di bawah pimpinan pihak lain, majikan, untuk waktu tertentu, melakukan perjanjian dengan menerima upah.”

Zaeni Asyhadie di dalam bukunya menyatakan bahwa menurut Wiwoho Soedjono perjanjian kerja adalah: “Hubungan hukum antara seseorang yang bertindak sebagai pekerja/buruh dengan seseorang yang bertindak sebagai pengusaha/majikan atau perjanjian orang-perorangan pada satu pihak dengan pihak lain sebagai pengusaha untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan menerima upah.”¹²

Imam Supomo mengkritisi rumusan masalah Pasal 1601 huruf a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata tersebut di atas; “Hal ini disebabkan dalam pengertian di atas yang mengikatkan diri hanya pihak buruh saja, tidak pihak lainnya yaitu majikan. Padahal pada setiap prinsip perjanjian yang ada 2 pihak (timbang balik) dengan demikian yang mengikatkan diri tentunya kedua belah pihak yang bersangkutan.”¹³

Zaeni Asyhadie di dalam bukunya mengatakan bahwa menurut Imam Soepomo Perjanjian Kerja adalah; “Suatu perjanjian yang diadakan oleh buruh dan majikan, di mana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan di mana majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah.” Jadi, dengan perumusan di atas

¹² Zaeni Ayhadie, *Opcit.* Hlm 49

¹³ Imam Supomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja* dikutip dari, Agusmidah, *Opcit.* Hlm. 45

telah ada dua pihak yang saling mengikatkan diri sehingga memenuhi unsur dari perjanjian pada umumnya.¹⁴

Aloysius Wiyono memberikan pengertian lain tentang perjanjian kerja dengan lebih tegas merangkum pendapat dari Imam Supomo sebagaimana tersebut di atas sebagai berikut; “Perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara buruh (pekerja) dengan pengusaha, di mana buruh mengikatkan diri untuk bekerja pada pengusaha, di lain pihak pengusaha mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.”¹⁵

Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah memberikan pengertian tentang perjanjian kerja, yaitu adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerjayang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Perjanjian kerja menurut KUHPerdara seperti tersebut di atas tampak bahwa ciri khas perjanjian kerja adalah “di bawah perintah pihak lain”, di bawah perintah ini menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan. Pengusaha sebagai pihak yang lebih tinggi secara sosial-ekonomi memberikan kepada pihak pekerja/buruh yang secara sosial-ekonomi mempunyai kedudukan yang lebih rendah untuk melakukan pekerjaan tertentu. Adanya wewenang pemerintah inilah yang membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian lainnya. Sedangkan pengertian perjanjian kerja menurut undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sifatnya lebih umum. Dikatakan lebih umum karena menunjuk pada hubungan antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.¹⁶

¹⁴ Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, Hlm. 49

¹⁵ Aloysius Wiyono, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004*, dikutip dari Agusmidah, *Opcit*, Hlm. 46

¹⁶ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Mataram, 2003, Hlm. 54

Perjanjian kerja mengakibatkan lahirnya hubungan kerja. Hubungan kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 angka 15 adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Whimbo Pitoyo menjelaskan hubungan kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan hubungan kerja merupakan hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur-unsur yaitu:¹⁷

1. Pekerjaan

Pekerjaan merupakan objek perjanjian yang menjadi faktor utama timbulnya perjanjian kerja, maka jika pekerjaan yang dijanjikan tidak ada maka perjanjian kerja batal demi hukum.

2. Upah

Upah merupakan hak pekerja yang diterima dalam bentuk uang atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

3. Perintah

Perintah adalah hak pemberi kerja dan merupakan kewajiban pekerja untuk dilaksanakan seperti yang diinginkan pengusaha.

Perjanjian kerja merupakan dasar terbentuknya hubungan kerja, sebagaimana yang dikemukakan Sendjun H. Manulang, bahwa hubungan kerja

¹⁷ Whimbo Pitoyo, *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*, Visi Media, Jakarta, 2010. Hlm. 7

adalah suatu hubungan antara pengusaha dan pekerja yang timbul dari perjanjian kerja yang diadakan menurut waktu tertentu dan waktu tidak tertentu.¹⁸

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum yang lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha.¹⁹

Imam Supomo menyatakan bahwa; “Hubungan kerja terjadi setelah adanya Perjanjian Kerja antara buruh dan majikan, yaitu suatu perjanjian di mana pihak ke satu buruh mengikatkan diri untuk bekerja kepada pihak lain dengan menerima upah, majikan yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.”²⁰

Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa; “Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.”

Pasal tersebut pada hakekatnya menetapkan pentingnya perjanjian kerja sebagai dasar mengikatnya suatu hubungan hukum yaitu hubungan kerja. Dengan kata lain bahwa perjanjian kerja sebagaimana dimaksud Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut merupakan perbuatan hukum yang mengikat antara pengusaha dan pekerja dalam sebuah hubungan kerja, hubungan kerja dalam waktu tertentu maupun hubungan kerja dalam waktu tidak

¹⁸Sendjun Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 1995. Hlm 60

¹⁹ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Mataram, 2003, Hlm. 53

²⁰ Imam Supomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Dikutip dari Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, Hlm. 43

tertentu. Dengan kata lain untuk membuktikan adanya suatu hubungan kerja, maka landasannya adalah ada atau tidaknya perjanjian kerja.²¹

Atas dasar uraian-uraian tersebut di atas inti yang dapat penulis tarik korelasi antara hubungan kerja dan perjanjian kerja adalah bahwa perjanjian kerja merupakan dasar terbentuknya suatu hubungan kerja atau hubungan industrial.

2. Macam-macam Perjanjian Kerja

Berdasarkan jangka waktu (sementara atau terus-menerus) dan jenis suatu pekerjaan (berulang-ulang atau selesainya suatu pekerjaan tertentu), hubungan kerja dapat dibuat dalam suatu perjanjian kerja untuk waktu tertentu dan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.²² Pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa; “Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.”²³

a. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT)

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu pada hakekatnya adalah suatu jenis perjanjian kerja yang lazim dijumpai dalam suatu perusahaan baik perusahaan swasta maupun perusahaan Negara. PKWTT diperuntukkan untuk perjanjian pekerjaan tetap (core), sebagaimana yang terdapat di dalam Pasal 1 angka 2 Permen Nomor 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang berbunyi: Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu adalah perjanjian

²¹Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, Hlm. 45

²² Hidayat Mutaram, *Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan serta Pelaksanaannya di Indonesia*, Citra Aditya Bakri, Bandung, 2006. Hlm. 5

²³Pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003

kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.²⁴

Pekerjaan yang bersifat tetap adalah pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman. Pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak tergantung cuaca atau suatu kondisi tertentu.²⁵

PKWTT ini tentu tidak memiliki jangka waktu berlakunya, dengan demikian perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu berlaku terus sampai;

- a. Pihak pekerja/buruh memasuki usia pensiun (55 tahun);
- b. Pihak pekerja/buruh diputuskan hubungan kerjanya karena melakukan kesalahan;
- c. Pekerja/buruh meninggal dunia; dan
- d. Adanya putusan pengadilan yang menyatakan pekerja/buruh telah melakukan tindak pidana sehingga Perjanjian Kerjanya tidak bisa dilanjutkan.²⁶

b. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian kerja Waktu Tertentu diatur dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sedangkan ketentuan pelaksanaannya diatur di dalam Peraturan Menteri Nomor 100 Tahun

²⁴Pasal 1 angka 2 Permen Nomor 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

²⁵ Agusmidah, Op.cit. Hlm. 51

²⁶ Zaeni Asyadie, Op.cit, Hlm. 57

2004. Berdasarkan Pasal 56 ayat (2) perjanjian kerja didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.

1) Perjanjian Kerja Berdasarkan Jangka Waktu

Pasal 59 ayat (4) berbunyi: Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan. "Yang dimaksud diperpanjang adalah melanjutkan hubungan kerja setelah PKWT berakhir tanpa adanya pemutusan hubungan kerja."²⁷

2) Perjanjian Kerja Berdasarkan Selesainya Suatu Pekerjaan Tertentu

Perjanjian kerja waktu tertentu untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah perjanjian kerja waktu tertentu didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu dan dibuat untuk waktu paling lama tiga tahun (Pasal 3 ayat (1) dan ayat (2) KEP.100/Men/VI/2004).

Pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja waktu tertentu dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan, perjanjian kerja waktu tertentu tersebut putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan (Pasal 3 ayat (3) KEP.100/Men/VI/2004).

²⁷Abdul Khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakri, Bandung, 2003. Hlm. 37

PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu harus dicantumkan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai (Pasal 3 ayat (4) KEP.100/Men/VI/2004).

PKWT dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu namun karena kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan, dapat dilakukan pembaharuan PKWT(Pasal 3 ayat (5) KEP.100/Men/VI/2004).

Pembaharuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (5) dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perjanjian kerja(Pasal 3 ayat (6) KEP.100/Men/VI/2004).

Selama tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) tidak ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha (Pasal 3 ayat (7) KEP.100/Men/VI/2004).Pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.(Pasal 59 ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan).Pembaharuan adalah melakukan hubungan baru setelah PKWT yang lama berakhir melalui pemutusan hubungan kerja dengan tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari.

Pasal 59 ayat (1) menyebutkan bahwa Perjanjian Kerja Waktu tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha yang hanya dibuat untuk perjanjian tertentu, menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.²⁸

²⁸ Agusmidah, *Opcit*, Hlm. 51

Berdasarkan ketentuan tersebut, maka perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap (*core*).²⁹ Sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 59 ayat (2) yang berbunyi: “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.”

Pekerjaan yang bersifat tetap adalah pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman. Pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak tergantung cuaca atau suatu kondisi tertentu.³⁰ Apabila pekerjaan itu merupakan pekerjaan yang terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi, tetapi bergantung pada cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu, pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan musiman yang tidak termasuk pekerjaan tetap sehingga dapat menjadi objek perjanjian kerja waktu tertentu.³¹

Penerapan PKWT di dalam prakteknya sering terjadi penyimpangan. Dengan latar belakang dan alasan tertentu kadang terdapat pengusaha dengan sengaja memberlakukan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) untuk jenis pekerjaan yang bersifat rutin dan tetap demi kepentingan bisnis perusahaan. Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah menetapkan kategori pekerjaan untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sebagai berikut:

²⁹ Lalu Husni, *Opcit*, Hlm. 61

³⁰ Agusmidah, *Opcit*, Hlm. 51

³¹ Hidayat Mutaram, *Opcit*, Hlm. 7

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 tahun
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

3. Pengawasan Ketenagakerjaan

Pengaturan mengenai pengawasan ketenagakerjaan tidak terbatas pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai landasan dari peraturan ketenagakerjaan, mengingat banyak peraturan pelaksana di bidang ketenagakerjaan yang berlaku sejak sebelum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disahkan. Hal tersebut di atas sesuai dalam Pasal 191 Ketentuan Peralihan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, peraturan-peraturan pelaksana tetap berlaku.

Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 176 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pegawai pengawas tersebut ditunjuk oleh menteri yang diserahi urusan ketenagakerjaan sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 2 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951: Menteri yang diserahi urusan perburuhan atau pegawai yang ditunjuk olehnya, menunjuk pegawai-pegawai yang diberi kewajiban menjalankan pengawasan perburuhan. Pasal 177 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

menegaskan bahwa pegawai pengawas ditetapkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Pasal 178 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota.

Pasal 1 Perpres 21 Tahun 2010 angka 2, 3, dan 4 menyatakan:

2. Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Pusat adalah unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada Kementerian yang menangani urusan di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

3. Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Provinsi adalah unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Provinsi yang menangani urusan di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

4. Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Kabupaten/Kota adalah unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten/Kota yang menangani urusan di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 22 Perpres No 21 tahun 2010 menyatakan: Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah Kabupaten/Kota menyelenggarakan pengawasan ketenagakerjaan sesuai dengan kewenangannya, yang pelaksanaannya dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan.

Pengawasan ketenagakerjaan dapat digolongkan ke dalam Pengawasan Fungsional karena dilaksanakan oleh pihak eksternal perusahaan yaitu Unit Kerja

Pengawasan Ketenagakerjaan yang berkedudukan dibawah Direktorat Jenderal Pembinaan pengawasan Ketenagakerjaan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, sebagai instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.³²

Pasal 1 ayat (5) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan berbunyi: Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut Pengawas Ketenagakerjaan adalah Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dan ditugaskan dalam jabatan fungsional Pengawas Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Sebagaimana yang terdapat di dalam Pasal 3 ayat (2) Perpres Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan yang berbunyi: Untuk menyelenggarakan pengawasan ketenagakerjaan, di lingkungan organisasi unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota dibentuk jabatan fungsional pengawas ketenagakerjaan. Pasal 1 angka 33 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa kelembagaan pengawasan ketenagakerjaan berada di bawah Menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Dengan demikian kelembagaan pengawasan ketenagakerjaan berada di bawah menteri tenaga kerja dan transmigrasi selaku pimpinan dari kementerian tenaga kerja dan transmigrasi, namun teknis pelaksanaannya dilakukan oleh unit

³²Pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen, “<http://elib.unikom.ac.id/files/disk1/84/>” diakses pada 10 November 2014

kerja tersendiri yang berada di pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota³³ sebagaimana tercantum dalam Pasal 178 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dan kemudian pelaksanaan pengawasannya dilaksanakan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan.

E. Metode Penelitian

1. Objek Penelitian

Objek penelitian menyangkut hal-hal yang akan diteliti terkait dengan penelitian, sehingga objek penelitian adalah pada penerapan regulasi tentang perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Arjuna Perdana Mahkota Playwood di Kabupaten Rokan Hilir Provinsi Riau dan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir.

2. Subjek Penelitian

Subjek penelitian merupakan pihak yang diyakini oleh peneliti dapat memberikan keterangan terkait penelitian. Dalam hal ini subjek penelitian terdapat pada PT. Arjuna Perdana Mahkota Playwood. Subjek penelitian merupakan para responden yang memiliki keterkaitan dengan penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada PT. Arjuna Perdana Mahkota Playwood, yang meliputi antara lain;

- a. Pekerja.
- b. Perusahaan.

³³ Pasal 178 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

- c. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di wilayah Kabupaten Rokan Hilir Provinsi Riau.

3. Sumber Data

Dalam rangka penulisan skripsi ini penulis menggunakan sumber data primer maupun sumber data sekunder yaitu sebagai berikut:

a. Data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber aslinya dan atau dari tangan pertama yang meliputi antara lain hasil wawancara dan angket. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Husaini Usman sebagai berikut: “....data-data yang dikumpulkan dengan teknik observasi, wawancara, dan angket cenderung merupakan data primer atau data yang langsung didapat dari pihak pertama.”³⁴

b. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber lain yang telah tersedia dalam bentuk literatur, dokumentasi, majalah, publikasi-publikasi, regulasi, peraturan perundang-undangan dan hal-hal lainnya yang sejenis.

4. Teknik Pengumpulan Data

Guna mendapatkan data yang valid, maka metode pengumpulan data yang penulis lakukan dengan cara menggunakan studipustaka, wawancara, angket, dan sampling.

³⁴ Husaini Usman, *Metodologi Penelitian Sosial*, Bumi Aksara, Jakarta, 2009, Hlm. 69

a. Studi Pustaka

Studi ini terutama diarahkan untuk memperoleh landasan teori dengan maksud digunakan untuk mendukung analisis. Dasar-dasar teoritis ini bersumber dari literatur-literatur, majalah-majalah ilmiah, peraturan perundang-undangan, maupun tulisan-tulisan lainnya yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Selaras dengan hal tersebut di atas Prof. Dr. Afrizal, MA menyatakan bahwa: “Sebuah penelitian sangat perlu ditopang oleh hal-hal yang diperoleh dari hasil bacaan jurnal dan buku, hasil bacaan tersebut ada yang masuk dalam bagian latar belakang penelitian, ada yang masuk dalam bagian perumusan masalah penelitian itu sendiri, dan ada pula yang masuk pada bagian tersendiri yang biasa sering disebut studi pustaka.”³⁵

Selanjutnya Prof. Dr. Afrizal, MA dalam bukunya menyatakan bahwa: “Studi pustaka merupakan bagian dari sebuah penelitian yang berisikan informasi-informasi yang diperoleh dari jurnal, buku, kertas kerja (working paper), dan sebagainya.”³⁶

Melalui studi kepustakaan penulis akan mendapatkan data sekunder, yaitu data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung (*Library Research*), yang merupakan bahan-bahan hukum berupa.

1) Bahan Hukum Primer

³⁵ Afrizal, *Metode Penelitian Kualitatif*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, Hlm. 122

³⁶ *Ibid.*

Yaitu bahan yang sifatnya mengikat berhubungan dengan obyek penelitian, yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, dan KEPMEN Nomor 100 Tahun 2004.

2) Bahan Hukum Sekunder

Yaitu bahan hukum yang berfungsi untuk menjelaskan terhadap bahan hukum primer seperti buku, makalah-makalah, majalah, laporan hasil penelitian, jurnal, internet, dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian.

b. Wawancara

Wawancara pada hakekatnya merupakan metode pengumpulan data dengan cara berkomunikasi langsung dengan responden. Pada hakikatnya pengumpulan data melalui teknik wawancara adalah sebuah aktivitas tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih secara langsung untuk memperoleh bahan atau data yang diperlukan.

Dalam hal ini penulis akan mendapatkan data primer sebagaimana yang dikemukakan Burhan Ashofabahwa; “Wawancara berguna untuk mendapatkan data dari tangan pertama (primer); pelengkap teknik pengumpulan data lainnya; dan sebagai penguji hasil pengumpulan data lainnya.”³⁷

5. Pendekatan yang Digunakan

Bahwa dalam rangka penulisan skripsi ini penulis akan menggunakan metode pendekatan yuridis empiris. Pendekatan yuridis (hukum dilihat sebagai

³⁷ Burhan Ashsofa, *Metode Penelitian Hukum*, Rineka Cipta, Jakarta, 2010, Hlm. 55

norma atau *das sollen*), karena dalam membahas permasalahan penelitian ini menggunakan bahan-bahan hukum (baik hukum yang tertulis maupun hukum yang tidak tertulis atau baik bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder). Pendekatan empiris (hukum sebagai kenyataan sosial, *Kultural* atau *das sein*), karena dalam penelitian ini juga dibutuhkan data primer yang diperoleh dari lapangan. Jadi, pendekatan yuridis empiris dalam penelitian ini maksudnya adalah bahwa dalam menganalisis permasalahan dilakukan dengan cara memadukan bahan-bahan hukum (yang merupakan data sekunder) dengan data primer yang diperoleh di lapangan yaitu tentang pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada PT. Arjuna Perdana Mahkota Playwood yang bergerak di bidang industri kayu lapis berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

6. Pengolahan Data dan Analisis Data

Penulis akan menggunakan metode analisis data kualitatif yaitu teknik analisis data dengan mengumpulkan data, mengkualifikasikan, kemudian menghubungkan teori yang berhubungan dengan masalah dan akhirnya menarik kesimpulan untuk menentukan hasil. Sehingga hasil-hasil temuan dalam penelitian ini akan diuraikan, dibahas, dan ditafsirkan dalam bentuk narasi. Adapun pengolahan data sebagaimana yang dikatakan Muhammad Abdul Kadir bahwa pengolahan data dapat dilakukan dengan cara:

1. Pemeriksaan data atau editing yaitu mengoreksi apakah data yang terkumpul sudah lengkap, benar, dan sesuai dengan inti masalah
2. penandaan data (coding) yaitu memberikan catatan atau tanda yang menyatakan jenis sumber data seperti buku, literatur, perundang-undangan atau dokumen
3. klasifikasi data (classification), yaitu penempatan dapat mengelompokkan data yang melalui proses pemeriksaan serta penggolongan data
4. penyusunan data (systematizing), yaitu menyusun data yang telah diperiksa secara sistematis sesuai dengan urutan-urutannya sehingga pembahasan nantinya akan lebih mudah dipahami.³⁸

F. Kerangka Skripsi

Pembahasan dalam skripsi ini akan dibagi dalam 5 (lima) Bab dengan sistematika pertama, Bab I Pendahuluan, yang mana dalam bab ini akan memuat uraian tentang; latar belakang masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian. Kedua, Bab II Tinjauan Pustaka, Di dalam bab ini akan dibahas mengenai kajian pustaka yang memuat berbagai landasan teoritis bidang hukum yang terkait mengenai penelitian. Ketiga, Bab III Metodologi penelitian, di dalam bab ini akan diuraikan mengenai metode penelitian dalam penulisan skripsi ini yang meliputi; metode penelitian, ruang lingkup penelitian, sumber data dan informasi, metode pengumpulan data, metode pengambilan sampel, instrumen penelitian, metode analisis data, tempat dan waktu penelitian, dan jadwal penelitian. Keempat, Bab IV pembahasan hasil penelitian, di dalam bab ini akan diuraikan mengenai analisis

³⁸ Muh. Abdul Kadir, *Hukum dan penelitian hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2004, Hlm. 126

hasil penelitian sekunder, analisis hasil penelitian primer, rekapitulasi hasil penelitian. Kelima, Bab V Penutup, di dalam bab ini akan diuraikan tentang kesimpulan dari hasil analisis, dan dari kesimpulan-kesimpulan tersebut di atas dikemukakan saran-saran ataupun rekomendasi, kemudian selanjutnya dilengkapi dengan Daftar Pustaka dan Lampiran.