

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar belakang

Dampak globalisasi dan transformasi teknologi informasi yang berkembang pesat telah mengubah peradaban tatanan sosial dan ekonomi, termasuk perubahan dalam bidang ketenagakerjaan. Perubahan yang merupakan tantangan strategis yang menuntut adanya produktivitas dan daya saing sumber daya manusia sebagai prasyarat utama agar tenaga kerja Indonesia mampu menjalankan perannya dalam sebuah perekonomian dunia.

Dalam rangka meningkatkan kualitas tenaga kerja Indonesia yang produktif dan berdaya saing tersebut maka arah kebijakan pembangunan bidang ketenagakerjaan yang fokus pada sebuah upaya penciptaan lapangan kerja sebanyak-banyaknya dan peningkatan perlindungan hak dan kesejahteraan bagi para buruh/pekerja, baik pada saat mulai bekerja, maupun saat berakhirnya masa kerja. Dalam mencapai suatu keamanan, kedamaian, dan berkeadilan bagi setiap orang, maka hukum memiliki peranan perlindungan, keamanan, ketentraman, dan ketertiban dalam pergaulan hidup manusia.

Dalam suatu hubungan manusia, terjadi hubungan di mana terdapat pihak-pihak yang saling berjanji atau mengikatkan diri untuk menjalankan sesuatu hal. Perbuatan mengikatkan diri antar satu orang atau lebih, maka di situlah timbul sebuah hubungan perjanjian.<sup>1</sup> Hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh adalah hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja. Hal tersebut juga

---

<sup>1</sup> R. Subekti dan R. Tjitrosudio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Balai Pustaka, Jakarta, 1998, h. 338, menyatakan bahwa "suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih (Pasal 1313)

terjadi dalam ketenagakerjaan yang keterikatan akan pekerjaannya sampai berakhir. Jadi, dapat dipahami bahwa bentuk perjanjian merupakan kerangka tindakan yang utuh dan mengandung kesanggupan secara lisan dan tertulis.

Dalam perikatan didapati hubungan hukum yang timbul karena hubungan antara dua orang atau lebih dari adanya perjanjian secara tertulis tersebut. Penerbitan perikatan di samping sumber sumber lainnya yaitu di antara dua orang atau lebih dapat dimaknai dari suatu perjanjian. Perjanjian dimaksudkan juga sebagai persetujuan yang sepakat dari pihak-pihak untuk melakukan sesuatu. Perikatan dimaknai hubungan pihak-pihak yang terdiri dari 2 (dua) orang atau lebih yang dari pihak-pihak tersebut muncul yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Hubungan tersebut memiliki sifat kumulatif yang di mana harus dipenuhi semuanya.

Dalam penjelasan mengenai hubungan kerja terdapat unsur unsur perintah yang dalam perjanjian kerja memegang peranan pokok antara kedua belah pihak tidaklah memiliki kedudukan yang sama yakni ada pihak yang memerintah dan ada pihak yang diperintah (hubungan subordinasi)<sup>2</sup> sehingga tanpa adanya unsur perintah maka hal tersebut bukan merupakan perjanjian kerja. Perjanjian kerja sendiri merupakan dasar dari hubungan kerja sehingga hubungan kerja harus di bedakan dengan hubungan industrial.

Hubungan industrial sendiri membahas tentang masalah antara pekerja dengan pengusaha dan ada 3 aspek. Hubungan industrial di antaranya pekerja, pengusaha dan pemerintah. Dalam pelaksanaan ketentuan pada perjanjian oleh

---

<sup>2</sup> F.X Djumaldji, *Perjanjian kerja*, Sinar Grafika, Jakarta, 2008. h. 7-8

pihak-pihak yang terikat sebagai mana mestinya sudah merupakan pengertian dari perwujudan dari perjanjian itu sendiri, sehingga apa yang diharapkan perjanjian kerja dapat berjalan sebagaimana mestinya tanpa ada pihak yang merasa dirugikan dan menuntut akan ganti kerugiannya tersebut.

Berdasarkan Pasal 1365 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (selanjutnya disingkat KUH Perdata) telah disebutkan jika “Tiap perbuatan melanggar hukum yang membawa kerugian kepada orang lain, mewujudkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu, mengganti kerugian tersebut”.<sup>3</sup> Perjanjian kerja dimaksudkan adalah seorang tenaga kerja ( buruh/pekerja ) mengikatkan diri dengan majikan/pemberi kerja dalam perjanjian kerja dengan keinginan (harapan) mendapat upah. Tenaga kerja (buruh/pekerja) dalam mendapati hak-haknya diharuskan terlebih dahulu memberikan hasil atau jasa yang merupakan kewajibannya yang harus dipenuhi dan tidak boleh diabaikan/dilalaikan. Dalam melaksanakan hubungan industrial pemerintah memiliki fungsi, menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundangan ketenagakerjaan. yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja / buruh yang tidak sesuai ketentuan awal perjanjian kerja serta peraturan undang-undang di bidang ketenagakerjaan.

Di dalam perjanjian kerja sendiri harus melibatkan subyek dan obyek hukum untuk syarat sahnya perjanjian kerja. maka harus terpenuhi dan mengikuti syarat syaratnya sahnya perjanjian pada umumnya. Syarat sahnya

---

<sup>3</sup> R. Subekti dan R. Tjitrosudio. Op. Cit., h. 346

perjanjian, harus memenuhi unsur kesepakatan, kecakapan, sesuatu hal tertentu dan diperbolehkan oleh undang-undang.

Pengaturan tentang perjanjian kerja diatur dalam perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, mengikuti kaidah dan asas-asas perjanjian pada umumnya. Perjanjian kerja dibedakan menjadi beberapa jenis perjanjian kerja berdasarkan dua kualifikasi yakni; menurut masa berlakunya perjanjian, dan menurut cara pekerjaan dilaksanakan. Pembagian perjanjian kerja menurut masa berlakunya perjanjian, perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.<sup>4</sup> Perjanjian kerja waktu tertentu (disingkat PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja /buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu ( disingkat PKWTT ) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja waktu yang bersifat tetap.

Prinsip dalam membuat suatu perjanjian kerja, baik mekanisme maupun substansi diserahkan kepada para pihak yang membuat perjanjian kerja dengan berdasarkan pada asas kebebasan berkontrak, namun demikian, dalam membuat suatu perjanjian kerja baik secara kualitas tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sesuai dengan aturan ketenagakerjaan, pengusaha harus mengatur mengenai hak-hak pekerja/buruh diantaranya upah, tunjangan hari raya keagamaan, jam istirahat, cuti, serta program jaminan sosial ketenagakerjaan dan kesehatan. Upah pekerja terdiri dari

---

<sup>4</sup> Pasal 55 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003

upah kompensasi pekerja yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, yang sesuai dengan kesepakatan bersama antara kedua belah pihak yang di mana pekerja sebagai penerima upah dan pengusaha yang membayar upah sesuai dengan hak dan kewajiban masing-masing .

Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan atau tertulis. Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, pengusaha dan pekerja, sehingga jika terjadi perselisihan akan membantu proses pembuktian. Walaupun perjanjian kerja lebih didominasi oleh pihak pengusaha atau bahkan dibuat sepihak oleh pengusaha, akan tetapi dengan adanya perjanjian dalam bentuk tertulis dapat dijadikan jaminan pemenuhan hak oleh pengusaha kepada pekerja<sup>5</sup>.

Perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dan pekerja terkadang kenyataannya banyak merugikan pihak pekerja sebagai pihak yang bergantung pada pelaku usaha /pengusaha.. Masalah ketenagakerjaan memang masalah yang sangat rawan terjadi gesekan antara para pihak yaitu pengusaha dan pekerja karena di sini hubungan para pihak bersifat sub ordinatif. Hubungan yang bersifat subordinatif menimbulkan batasan dalam pelaksanaan perjanjian karena para pihak selalu sebagai atasan dan bawahan. Kedudukan ini yang memojokkan pekerja sebagai pihak yang tergantung pada perusahaan selalu menjadi pihak yang kalah<sup>6</sup>. Lemahnya posisi pekerja dalam pelaksanaan perjanjian kerja membuat banyak pekerja yang tidak mendapatkan haknya sebagaimana mestinya

---

<sup>5</sup> A. Ridwan Halim.. *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*. Ghalia Indonesia. Jakarta: 1985, h. 10

<sup>6</sup> Lalu Husni.2000. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta, 2000, h. 55

yang telah diatur dalam undang-undang tentang ketenagakerjaan<sup>7</sup>. Dengan demikian perlu peranan dari pemerintah untuk menegakkan keadilan yang tidak didapatkan oleh pekerja. Setiap perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha ataupun berdasarkan kesepakatan bersama dengan serikat buruh tidak banyak membuahkan hak hak bagi pekerja walaupun pekerja telah campur tangan dalam penyusunannya. Akan tetapi, kedudukan pekerja yang rendah menyebabkan pengusaha tetap dominan dan menjadi pihak yang superior dalam perjanjian tersebut. Kesepakatan bersama ini yang akan mengikat para pekerja dan pengusaha dalam suatu hubungan kerja. Kedudukan pekerja yang lemah dan membuat pekerja banyak dirugikan oleh pengusaha dalam pembuatan perjanjian kerja. Misalnya dalam hal kesepakatan pengupahan, ternyata terdapat kesepakatan upah yang tidak sesuai dengan upah minimum kabupaten/kota yang ditetapkan oleh gubernur setiap tahunnya. Dalam hal terjadi demikian, maka perjanjian kerja tersebut adalah batal demi hukum, karena melanggar undang-undang. Artinya kesepakatan yang dibuat dalam pembuatan perjanjian kerja adalah melanggar perundang-undangan. Untuk mengetahui apakah perjanjian kerja tersebut batal demi hukum, maka harus diperselisihkan lebih dahulu melalui penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

---

<sup>7</sup> Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Bidang IV Ketenagakerjaan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

## **1.2. Rumusan Masalah**

1. Apa penyebab perjanjian kerja waktu tertentu batal demi hukum ?
2. Apa pertimbangan Mahkamah Agung dalam memutus perjanjian kerja waktu tertentu batal demi hukum ?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

- 1) Untuk memahami dan menganalisis penyebab terjadinya perjanjian kerja waktu tertentu batal demi hukum ?
- 2) Untuk memahami dan menganalisis. pertimbangan hukum Mahkamah Agung dalam memutus perjanjian kerja waktu tertentu yang dinyatakan batal demi hukum?

## **1.4. Manfaat Penelitian**

### **a) Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis yang dapat diharapkan dari penelitian ini semoga dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu hukum terutama di bidang ketenagakerjaan atau sebagai media untuk para pekerja/buruh. Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi kepustakaan di bidang ilmu hukum khususnya dalam bidang ketenagakerjaan yang semakin banyak dan maju seiring perkembangan zaman, lalu manfaat selanjutnya penelitian ini dapat dipakai referensi untuk penelitian-penelitian dibidang ketenagakerjaan lainnya.

### **b) Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan memberi masukan kepada semua pihak dalam umumnya sebagai media yang efektif dalam memahami ilmu hukum

tentang ketenagakerjaan kusus soal perjanjian kerja,yang d mana penting untuk para pekerja/buruh penelitian ini diharapkan sebagai pengetahuan untuk berhati-hati dalam melakukan suatu pekerjaan, segala kemungkinan yang terjadi sehingga dapat memberikan rasa perlindungan hukum dan nyaman dalam sebuah pekerjaan, kemudian bagi pengusaha diharapkan memperhatikan kewajiban dan hak-hak para pekerja sesuai aturan perundang-undangan.

## **1.5. Tinjauan Pustaka**

### **1.5.1 Teori dan Konsep Perjanjian Kerja**

Perjanjian kerja merupakan prinsip utama adanya hubungan kerja. Lalu Husni memberikan pengertian sebagai berikut :

“hubungan kerja pada dasarnya adalah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu, suatu perjanjian di mana pihak ke satu, si buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain, si majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah”.<sup>8</sup>

Secara yuridis, hubungan kerja didasarkan pada perjanjian kerja. Hubungan kerja merupakan hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Unsur-unsur hubungan kerja meliputi unsure pekerjaan, upah dan perintah sebagaimana ditentukan dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hubungan kerja didasarkan pada perjanjian kerja, dan perjanjian kerja secara umum tunduk pada buku III tentang Perikatan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Menurut Abdul Kadir Mohammad bahwa

---

<sup>8</sup> Lalu Husni, Hubungan Kerja, Dalam Zaenal Asikin, et. al., Dasar-dasar Hukum Perburuhan, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2004, h. 65

“perjanjian adalah suatu persetujuan dengan mana dua orang atau lebih saling mengikatkan diri untuk melakukan suatu hal dalam lapangan harta kekayaan”.<sup>9</sup>

R. Subekti menyatakan bahwa ‘suatu perjanjian adalah suatu peristiwa di mana seseorang berjanji kepada orang lain atau di mana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu dari peristiwa ini timbul hubungan perikatan’.<sup>10</sup> Perjanjian dibuat dengan prinsip kebebasan berkontrak. Perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang. Prinsip mengandung prinsip kepastian hukum, karena mempunyai prinsip mengikat sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata. Syarat sahnya perjanjian ditentukan dalam Pasal 1320 KUH Perdata. Asas konsensualisme yang terdapat dalam Pasal 1320 KUH Perdata mengandung arti kemauan para pihak untuk saling mengikatkan diri dan kemauan ini membangkitkan kepercayaan bahwa perjanjian itu akan di penuhi. Berdasarkan Pasal 1320 KUH Perdata, untuk sahnya suatu perjanjian para pihak harus memenuhi syarat-syarat tersebut, yaitu : kesepakatan atau persetujuan para pihak, kecakapan para pihak dalam membuat suatu perjanjian, suatu hal tertentu, dan suatu causa atau sebab yang halal. Yang dimaksud dengan sebab yang halal adalah isi dari perjanjian itu sendiri. Sebab yang tidak halal adalah berlawanan dengan undang-undang, kesusilaan ketertiban umum sebagaimana yang diatur dalam Pasal 1337 KUH Perdata.

Perjanjian kerja itu dibuat oleh pengusaha dengan pekerja/buruh. Perjanjian kerja yang dibuat harus memenuhi syarat-syarat kerja, hak dan

---

<sup>9</sup> Abdul Kadir Mohammad, *Hukum Perikatan*, Citra Aditya Bhakti, Bandung, 1992, h-78.

<sup>10</sup> R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, Intermedia, Jakarta, 1987, h.-1.

kewajiban para pihak. Pengertian ini merupakan pengertian yuridis yang terdapat dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Wiwoho Soedjono memberikan pengertian “perjanjian kerja adalah hubungan antara seseorang yang bertindak sebagai pekerja atau buruh dengan seseorang yang bertindak sebagai majikan.”<sup>11</sup> Para pihak dalam perjanjian kerja saling mengikatkan dirinya. Mengenai hal ini, Imam Soepomo menyatakan bahwa : “yang terikat dalam perjanjian kerja adalah kedua belah pihak. Pihak pertama si buruh mengikatkan dirinya untuk bekerja dan mempunyai hak untuk menerima upah, sebaliknya pihak si majikan mengikatkan dirinya untuk mempekerjakan buruh serta berkewajiban untuk membayar upah”.<sup>12</sup>

Perjanjian kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 52, dibuat “a. atas dasar : kesepakatan kedua belah pihak; b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku”. Ketentuan pasal tersebut sesuai ketentuan Pasal 1320, Pasal 1337 dan Pasal 1339 KUH Perdata. Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b, dapat dibatalkan. Perjanjian kerja yang dibuat para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d, batal demi hukum, sebagaimana diatur dalam Pasal 52 ayat (2) dan ayat (3)..

---

<sup>11</sup> Wiwoho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, 1987, h. 9

<sup>12</sup> Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja*, PPKRI Bhayangkara, Jakarta, 1968. H. 57

### 1.5 2. Teori dan Konsep Batal Demi Hukum

Batal demi hukum dalam bahasa Belanda dikenal dengan istilah *nietigheid* atau dalam bahasa Inggris *null and void*. *Nietigheid* adalah kebatalan, di mana kebatalan dalam hukum perdata dibedakan antara” kebatalan yang mutlak dari perbuatan (kebatalan demi hukum, tidak perlu dituntut dengan tegas), dan yang dapat dibatalkan. *de vernietigheid* harus dituntut secara tegas, yang biasanya atas penuntutan yang diajukan oleh salah satu dari pihak yang tidak cakap hukum”.<sup>13</sup> Subekti menyatakan bahwa “apabila suatu syarat obyektif tidak terpenuhi, (hal tertentu atau causa yang halal), maka perjanjiannya adalah batal demi hukum”.<sup>14</sup> Dalam hal yang demikian, secara yuridis dari semula, tidak ada suatu perjanjian dan tidak ada pula suatu perikatan antara orang-orang yang bermaksud membuat perjanjian itu. Hakim untuk ini berkewajiban karena jabatannya, menyatakan bahwa tidak pernah ada suatu perjanjian atau perikatan.<sup>15</sup> Apabila pada waktu pembuatan perjanjian, ada kekurangan mengenai syarat yang subyektif, maka perjanjian itu bukannya batal demi hukum, tetapi dapat dimintakan pembatalan oleh salah satu pihak.<sup>16</sup>

Batal demi hukum dalam perjanjian kerja berkaitan dengan perjanjian kerja yang dibuat para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d, batal demi hukum, sebagaimana diaatur dalam Pasal 52 ayat (2) dan ayat (3). yaitu, *adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan pekerjaan yang diperjanjian tidak boleh bertentangan dengan ketertiban*

---

<sup>13</sup> N.E. Algra, et. al., *Kamus Istilah Hukum Fockema Andrea, Belanda-Indonesia*, Bina Cipta, Jakarta, 1983, h. 320

<sup>14</sup> Subekti, *Hukum Perjanjian*, Intermasa, Jakartam 2001, h. 22

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

<sup>16</sup> *Ibid.*,

*umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku*”.Ketentuan ini mengandung kecacatan syarat obyektifnya dalam perjanjian kerja, sedangkan mengenai *a. kesepakatan kedua belah pihak; b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum*, berkaitan dengan syarat subyektif, berkaitan dengan perjanjian kerja dapat dibatalkan. Dapat dibatalkan artinya salah satu pihak dapat memintakan pembatalan, tentunya meminta pembatalan melalui hakim. Batal demi hukum bahwa sejak semula perjanjian itu tidak pernah ada, dilahirkan suatu perjanjian atau tidak pernah ada suatu perikatan, dan batal demi hukum harus hakim yang memutuskan.

### **1.5. 3. Teori dan Konsep Perlindungan Hukum**

Pengertian dari “perlindungan” adalah pemeliharaan atau pengamanan yang cukup memadai bagi kemanusiaan dimana hal tersebut diperuntukan tidak hanya bagi pemberi kerja tapi juga kepada buruh/pekerja. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa perlindungan hukum sebagai suatu gambaran tersendiri dari fungsi hukum itu sendiri, yang memiliki konsep bahwa hukum memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.. Perlindungan hukum dalam kaitannya di sini berhubungan dengan hukum perdata, khususnya hukum perjanjian, berkaitan dengan perjanjian kerja. Perlindungan hukum pada saat pembuatan perjanjian kerja merupakan perlindungan hukum preventif, yang bersifat pencegahan, dan perlindungan hukum represif, merupakan perlindungan hukum pada saat terjadinya perselisihan. Dalam hal terjadi bahwa perjanjian kerja yang dibuat melanggar sesuatu hal tertentu dan suatu sebab yang halal, maka perjanjian kerja tersebut adalah batal demi hukum. Hakim untuk ini diwajibkan

karena jabatannya menyatakan bahwa tidak pernah ada suatu perjanjian atau perikatan, seperti yang dinyatakan oleh Subekti. Untuk itu upaya perlindungan hukum melalui upaya represif, yaitu, melalui gugatan kepada pengadilan penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada pengadilan negeri setempat.

### **1.6 Orsinalitas Penelitian**

- Penelitian yang dilakukan oleh Rahardian Purba, M. Zamroni, Fajar Rahmad, Dwi Miarsa Jurnal Reformasi Fakultas Hukum Universitas Maarif Hasyim Latif (2020) yang berjudul Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT.INDOPICRI hasil dari penelitian jurnal ini adalah mengenai perlindungan hukum bagi para pekerja /buruh yang dilihat dari segi hubungan hukum industrial Dalam penelitian ini fokus pada persoalan penyebab dari batal demi hukum perjanjian kerja waktu tertentu dalam sebuah hubungan kerja di perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Dafrian Skripsi Universitas Muhamadiyah Palembang (2017) yang berjudul tentang Perselisihan Hubungan Industrial dan Tata Cara Penyelesaiannya Menurut Undang Undang 2 Tahun 2004 hasil dari skripsi ini adalah mengenai cara penyelesaian persoalan masalah perselisihan kerja .Dalam penelitian ini fokus pada mekanisme kasasi penyelesaian perselisihan kerja waktu tertentu serta mengenai [ertimbangan Mahkamah Agung dalam memutus perkara batal demi hukum dalam perjanjian kerja.

## 1.7 Metode Penelitian

### 1.7.1. Tipe Penelitian

Tipe penelitian ini bersifat yuridis normatif yang bersumber dari peraturan perundang-undangan, Putusan Mahkamah Agung, serta dokumen-dokumen hukum lainnya. *Legal Research* atau yang sering dikatakan penelitian yuridis normatif bertujuan untuk menemukan kebenaran yang koherensi yaitu adakah aturan hukum yang telah sesuai dengan adanya norma hukum, lalu apa norma yang berupa perintah dan larangan yang telah dibuat sesuai dengan prinsip hukum serta tindakan seseorang telah sesuai dengan norma hukum dengan kata lain tidak hanya sesuai aturan yang ada atau prinsip hukum.<sup>17</sup>

### 1.7.2. Metode Pendekatan

Dalam penelitian ini pendekatan masalah menggunakan peraturan perundang-undangan (*Statute Approach*) yaitu pendekatan dengan menelaah undang-undang yang berkaitan dengan masalah atau isu hukum dalam hal ini yang berkaitan dengan undang-undang perlindungan ketenagakerjaan. Dalam metode pendekatan perundang-undangan perlu dipahami hierarki dan asas-asas dalam peraturan perundang-undangan, peraturan perundang-undangan adalah peraturan tertulis yang memuat norma hukum mengikat secara umum dan dibentuk atau ditetapkan oleh lembaga negara. Dari pengertian mengenai peraturan perundang-undangan ini dapat dikatakan bahwa yang dimaksud dengan *statue* berupa legislasi atau regulasi.<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup>Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Prenada Media Group, Jakarta, 2005, h. 47.

<sup>18</sup>*Ibid.* h. 137.

Pendekatan secara konseptual bertujuan untuk menunjukkan pengertian-pengertian dalam masalah hukum, konsep-konsep hukum dan asas hukum yang sesuai dengan isu hukum terkait .batal demi hukum perjanjian kerja waktu tidak tertentu dalam pengadilan hubungan industrial. Dari konsep-konsep hukum yang telah dimengerti sebagai sandaran dalam menyelesaikan masalah isu hukum yang dihadapi. Pendekatan konseptual tidak beranjak dari aturan hukum yang ada. Pengertian-pengertian yang ada dibangun melalui konsep yang tetap mengacu pada doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum.<sup>19</sup>

### **1.7.3. Sumber Bahan Hukum**

Terdapat beberapa sumber bahan hukum yang dipakai untuk penelitian ini, yaitu : bahan hukum primer. Bahan hukum primer penelitian ini menggunakan Undang-Undang Dasar 1945, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alihdaya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, Pemutusan Hubungan Kerja ,vPutusan 181/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg

---

<sup>19</sup> *Ibid.* h. 177.

Bahan hukum sekunder ini dihimpun dari pendapat hukum dan teori-teori hukum yang ditulis dalam literatur tentang konsep hubungan kerja dan penyelesaian sengketa hubungan industrial. Sumber lain dihimpun dari artikel ilmiah atau jurnal hukum maupun sumber-sumber dari internet

#### **1.7.4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum**

Untuk menghimpun pengumpulan dan pengelolaan bahan hukum dilakukan dengan cara menginventarisasi dan mengidentifikasi peraturan perundang-undangan dan putusan putusan secara sistemasi untuk mengkalsifikasi bahan hukum sesuai dengan isu hukum.<sup>20</sup> Dalam hal ini mengenai hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang melanggar aturan hukum tentang kesepakatan Perjanjian Kerja bersama yang di lakukan atas kesepakatan bersama antara dua pihak.

#### **1.7.5. Analisis Bahan Hukum**

Bahan hukum yang terkumpul dipilah-pilahkan sesuai dengan rumusan masalah, bab dan sub bab-sub bab. Bahan hukum dinalisa secara deduksi dengan menggunakan logika dan argumentasi hukum dengan pola pikir yang runtun dan runtut. Hasil dari analisis tersebut merupakan hasil pembahasan terhadap rumusan masalah yang ada dituangkan dalam pembahasan bab satu dan bab dua, dan intisari hasil dari analisis diletakan dalam kesimpulan yang terdapat dalam bab empat.

---

<sup>20</sup> *Ibid.* h. 237

## 1.8. Sistematika Penulisan

Penulisan dalam skripsi ini memuat sistematika penulisan yang terdiri dari empat bab, Pada bagian

**Bab I** tentang pendahuluan menjelaskan latar belakang berisi tentang uraian peristiwa hukum yang terjadi, rumusan masalah berisi tentang dua kalimat tanya yang berkaitan dengan peristiwa hukum yang dijelaskan pada latar belakang, tujuan penelitian berisi tentang kesesuaian terhadap rumusan masalah yang telah ditulis guna mengetahui tujuan penelitian; manfaat penelitian berisi tentang manfaat dari penulisan skripsi ini mulai dari manfaat teoritis maupun manfaat praktis, tinjauan pustaka berisi landasan teoritis yang konseptual sebagai dasar menyelesaikan permasalahan hukum antara pekerja dengan pengusaha dalam sebuah hubungan perjanjian kerja. orisinalitas penelitian berisi tentang keaslian dan kebaharuan skripsi yang ditulis dengan menunjukkan perbandingan dengan karya tulis lain yang hampir mirip, dan metode penelitian berisi tentang metode normatif dalam penelitian skripsi ini yang berarti bersumber dari peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan sampai Mahkamah Agung dan ,buku-buku hukum.

**Bab II** membahas dan menganalisa permasalahan yang telah ditulis pada rumusan masalah kesatu perihal penyelesaian persoalan hukum ketenagakerjaan antara pekerja dan pengusaha dalam perjanjian kerja supaya dapat menemukan jawaban yang sesuai dengan kedudukan hukum yang berlaku bagi kedua pihak.

**Bab III** Membahas dan menganalisa permasalahan yang telah ditulis pada rumusan masalah kedua tentang sanksi yang dikenakan bagi Pengusaha yang melanggar ketentuan perjanjian kerja yang tidak sesuai dengan aturan dan

ketentuan Undang Undang. Dalam pembahasan ini nantinya akan menjawab permasalahan yang terjadi dalam lingkungan Hubungan Industrial.

**BAB IV** bagian penutup berisi tentang kesimpulan dan saran hasil penelitian mulai dari Bab I sampai Bab III.

