

BAB I

PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang Masalah (Marginnya di perhatikan, bargain kiri tidak dibawah penomoran)

Ketenagakerjaan tidak lepas dari sumber daya manusia (SDM) yang merupakan unsur atau subyeknya. Sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam pelaksanaan pembangunan nasional, karena kualitas dan peran sumber daya manusia secara besar berpengaruh atau menentukan arah serta tujuan dari pembangunan nasional. Pembangunan nasional di Indonesia bertujuan untuk mencapai kesejahteraan seluruh rakyat. Oleh karena itu pemerintah harus mendukung, mendorong dan mengembangkan kegiatan pembangunan ekonomi, baik yang dilakukan oleh pemerintah atau pihak swasta. Terhadap kegiatan ekonomi yang dilakukan oleh masyarakat, pemerintah seharusnya mendorong dan memfasilitasi bagi penyediaan sarana dan prasarana untuk masyarakat. Kebijakan pemerintah dalam penyediaan modal untuk kegiatan ekonomi yang dilakukan oleh masyarakat merupakan salah satu bentuk upaya nyata pemerintah untuk melibatkan masyarakat dalam pembangunan ekonomi di Indonesia¹.

Pembangunan bidang ketenagakerjaan sebagai bagian dari upaya pembagian sumber daya manusia dan merupakan bagian tidak terpisahkan dengan pembangunan nasional. Pembangunan terhadap ketenagakerjaan

¹ Galuh Puspaningrum 2013, *Hukum Persaingan Usaha*, Aswaja Pressindo, Yogyakarta, hlm 1

merupakan bagian dari pengembangan pembangunan sumber daya manusia, dalam rangka menjalankan roda pembangunan di negara Indonesia menjadi lebih baik.

Indonesia adalah negara yang mempunyai jumlah penduduk sangat besar, dengan jumlah sumber daya manusia/tenaga kerja yang sangat banyak, merupakan suatu kekuatan yang besar untuk melakukan pembangunan. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat². Akan tetapi banyaknya sumber daya manusia/tenaga kerja yang ada harus juga diimbangi dengan banyaknya lapangan usaha atau tempat bekerja. Karena apabila tenaga kerja lebih banyak dari lapangan kerja, maka akan timbul pengangguran yang justru akan berdampak buruk dan memberatkan perekonomian negara. Salah satu dampak buruknya adalah tingkat kriminalitas tinggi, karena tuntutan hidup yang semakin banyak dan juga harga kebutuhan yang mahal memaksa pengangguran tersebut untuk bertindak bagaimana caranya memenuhi kebutuhan, tuntutan hidupnya tersebut. Permasalahan mendasar dalam dunia ketenagakerjaan di Indonesia adalah rendahnya kesempatan kerja bagi setiap warga negara yang telah mencapai usia kerja.

Bangsa Indonesia telah menyadari bahwa pekerjaan merupakan kebutuhan asasi warga negara sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945. Undang-Undang Dasar 1945, Pasal 27 ayat (2) menetapkan bahwa, “ tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan

²Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 2

yang layak bagi kemanusiaan”. Dari pasal tersebut, jelas dikehendaki agar semua warga Negara Indonesia yang mau dan mampu bekerja, supaya dapat diberikan pekerjaan, sekaligus dengan pekerjaan itu mereka dapat hidup secara layak sebagai manusia yang mempunyai hak-hak yang dilindungi oleh hukum³. Dalam amandemen UUD 1945 tentang Ketenagakerjaan juga disebutkan dalam Pasal 28d ayat (2) UUD 1945, implikasi dari hal tersebut adalah negara mempunyai kewajiban untuk memfasilitasi warga negara agar dapat memperoleh pekerjaan yang layak, oleh karena itu diperlukan perencanaan yang matang di bidang ketenagakerjaan untuk mewujudkan kewajiban negara tersebut.

Berdasarkan Pancasila dan pelaksanaan Undang-Undang Dasar 1945, pembangunan bidang ketenagakerjaan diarahkan pada peningkatan harkat, martabat dan kemampuan manusia serta kepercayaan pada diri sendiri dalam rangka mewujudkan masyarakat adil dan makmur baik materil maupun sprituil.

Di Indonesia, konsep hak asasi manusia telah secara tegas dan jelas diakui keberadaannya di dalam UUD 1945 dan dilaksanakan oleh negara di dalam masyarakat. Hak asasi pekerja/buruh adalah untuk memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan yang telah diakui keberadaannya dalam UUD 1945 yang merupakan hak konstitusional, yang berarti negara mengeluarkan kebijakan-kebijakan baik berupa undang-undang (*legislative policy*) maupun peraturan-peraturan pelaksanaan (*bureaucracy policy*).

³ Asikin, H.Zainal, H.Agusfian Wahab, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie, 2004, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, cetakan kelima, Raja Grafindo Pustaka, Jakarta, hlm 265

Bekerja merupakan usaha yang dilakukan oleh seseorang untuk mendapatkan penghasilan agar dapat memenuhi semua kebutuhan hidupnya. Dalam usaha untuk mendapatkan penghasilan tersebut, seseorang pasti memerlukan orang lain dalam hubungan untuk saling bantu-membantu. Seseorang yang kurang memiliki modal atau penghasilan inilah yang akan memerlukan pekerjaan yang dapat memberikan penghasilan kepadanya.

Hubungan kerja terbentuk sebagai akibat kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja. Kesepakatan tersebut dicapai setelah kedua belah pihak bernegosiasi mengenai kesepakatan yang akan dibuat dan berdasarkan atas keinginan kedua belah pihak. Kesepakatan itu kemudian menimbulkan hak dan kewajiban antara kedua belah pihak yang membuatnya tersebut. Kesepakatan tersebut merupakan awal dari terciptanya perjanjian kerja yang akhirnya melahirkan hubungan kerja. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak⁴. Perjanjian kerja merupakan awal dari lahirnya hubungan industrial antara pemilik modal dengan pekerja. Ukuran sahnyanya suatu perjanjian merupakan sesuatu yang penting sebab akan menentukan ketentuan hukum dari aturan yang dibuat oleh para pihak dalam

⁴ Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14

kontraknya, juga menentukan ada tidaknya perlindungan hukum terhadap para pihak yang menjadi subjek kontraknya⁵.

Berdasarkan Pancasila dan pelaksanaan Undang-Undang Dasar 1945, pembangunan bidang ketenagakerjaan diarahkan pada peningkatan harkat, martabat dan kemampuan manusia serta kepercayaan pada diri sendiri dalam rangka mewujudkan masyarakat adil dan makmur baik materil maupun sprituil ini belum berjalan sesuai dengan yang dicita-citakan. Penyebab terjadinya terdapat berbagai faktor, antara lain adalah perkembangan perekonomian yang demikian cepat. Sehingga perusahaan dituntut untuk memberikan pelayanan yang serba lebih baik, akan tetapi dengan biaya yang lebih murah sehingga dapat menghasilkan keuntungan yang sebesar-besarnya. Akibatnya banyak perusahaan yang mengubah struktur manajemen perusahaan mereka agar menjadi lebih efektif dan efisien, serta biaya yang dikeluarkan perusahaan dalam melakukan kegiatan produksinya lebih kecil, dimana salah satunya adalah dengan cara memborongkan pekerjaan kepada pihak lain atau dengan cara mempekerjakan pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Adanya lapangan kerja untuk banyak orang dengan gaji yang mungkin kecil dan syarat kerja serta ketentuan kerja yang tidak memadai atau menggaji sedikit pekerja dengan gaji yang baik atau wajar, akan tetapi hanya memberikan sedikit lapangan kerja serta membuat banyak pengangguran. Memang idealnya adalah menyediakan banyak

⁵Suhardana. FX, 2009, *Contract Drafting Kerangka Dasar dan Teknik Penyusunan Kontrak*, Penerbit Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Yogyakarta, hlm 37

lapangan kerja dengan gaji yang wajar/layak. Hal tersebut juga menjadi alasan banyaknya diterapkan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Sekarang ini banyak penyimpangan terjadi yang tidak sesuai terhadap pelaksanaan aturan Undang – undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam prakteknya banyak pemutusan / pengambilan keputusan secara sepihak yang seharusnya tidak seperti itu, melainkan seharusnya dilakukan oleh kedua belah pihak dalam mengambil sebuah keputusan berdasarkan pada perjanjian kerja. Semata- mata kepentingan perusahaan yang diprioritaskan dan tidak melihat nasib para pekerja kontrak / PKWT kedepannya.

Penerapan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut, dengan biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk suatu pekerjaan menjadi lebih kecil, karena perusahaan tidak harus memiliki tenaga kerja/pekerja dalam jumlah yang banyak. Apabila perusahaan memiliki pekerja yang banyak, maka perusahaan harus memberikan berbagai tunjangan. Akan tetapi dengan mempekerjakan tenaga kerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), maka biaya tersebut dapat ditekan. Dampak efisiensi dari tenaga kerja yang tidak banyak adalah pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak yang dilakukan oleh pihak perusahaan tanpa persetujuan atau kesepakatan antar kedua belah pihak. PHK berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka (25) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. PHK oleh majikan dapat terjadi karena alasan apabila buruh tidak lulus masa

percobaan, apabila majikan mengalami kerugian sehingga menutup usaha, atau apabila buruh melakukan kesalahan⁶. Pemutusan hubungan yang kerja tidak layak, antara lain jika antara lain tidak menyebutkan alasan, jika alasannya PHK itu dicari-cari (*pretext*) atau alasannya palsu, jika akibat pemberhentian itu bagi pekerja/buruh adalah lebih berat dari pada keuntungan pemberhentian itu bagi majikan, jika buruh diperhentikan bertentangan dengan ketentuan dalam undang-undang atau kebiasaan mengenai susunan staf atau aturan *ranglijs* (*seniority rules*), dan tidak ada alasan penting untuk tidak memenuhi ketentuan-ketentuan ini⁷.

Banyaknya penerapan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tidak sesuai dengan ketentuan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan seharusnya segera ditertibkan oleh pemerintah agar ketentuan dan aturan hukum yang ada dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat memberikan perlindungan terhadap buruh/pekerja kontrak dalam hubungan kerja yang ada. Hal ini disebabkan apabila dalam penerapan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak sesuai dengan ketentuan dan aturan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tentunya mempunyai dampak yang kurang baik terhadap pembangunan ketenagakerjaan, yang bertujuan untuk memberikan perlindungan dan keadilan bagi para pekerja/buruh sebagai bagian dari pembangunan sumber daya manusia di Indonesia. Serta untuk

⁶ Wijayanti, Asri, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, cetakan pertama, Sinar Grafika, Jakarta, hlm 162

⁷ Ibid hlm 163

memenuhi amanat Undang-Undang Dasar 1945 yaitu untuk melakukan pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya, dan untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata baik materil maupun sprituil sesuai dengan yang dicita-citakan.

PT Mekar Armada Jaya Magelang saat ini telah berkembang menjadi perusahaan karoseri terkemuka di Indonesia. PT Mekar Armada Jaya Magelang juga termasuk perusahaan otomotif terbesar se-Asia Tenggara. Selain di bidang otomotif New Armada juga mengembangkan usaha bidang lain seperti perbankan, properti dan lain-lain. Semua unit usaha ini disatukan, dimonitor dan dikonsolidasikan oleh sebuah perusahaan holding Manajemen PT. Mekar Armada Investama. Perusahaan ini terbukti mampu bertahan dari badai krisis ekonomi dan tantangan perubahan jaman.

Awal Maret 2014, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara massal dilakukan oleh PT Mekar Armada Jaya (MAJ) Magelang atau yang dikenal dengan nama PT New Armada Magelang, terhadap lebih dari 380 orang pekerjanya. Pekerja bagian stamping (membuat komponen mobil) yang terkena PHK sepihak.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap ratusan karyawan PT Mekar Armada Jaya, Kabupaten Magelang, dinilai sudah benar sesuai dan sesuai prosedur. Hal itu ditegaskan Marthin H Lontoh, Divisi Personalia PT Mekar Armada Jaya kepada wartawan, Selasa (25/3/2014)." Kami tidak serta merta melakukan keputusan (PHK) itu, kami sudah

mempertimbangkan banyak hal. Kami pun sudah berkonsultasi dengan pemerintah dan sebagainya," jelas Marthin. Menurut Marthin, aksi mogok kerja yang dilakukan oleh karyawan bagian stamping (membuat komponen mobil) itu tidak sah karena menyalahi Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dijelaskan Marthin, keputusan PHK itu bermula ketika para karyawan mengajukan permohonan mogok kerja selama tujuh hari. Dia menilai aksi tersebut telah menyalahi aturan karena dilakukan lebih dari tiga hari. Perusahaan lantas melayangkan surat panggilan kepada para karyawan sebanyak tiga kali untuk kembali masuk kerja. Namun tidak dihiraukan. Perusahaan kemudian mengeluarkan surat pemberitahuan pelanggaran undang-undang dan karyawan yang mogok dianggap mengundurkan diri. "Sesuai undang-undang apabila tidak masuk kerja lebih dari tiga hari, maka dianggap mengundurkan diri. Sebagai perusahaan swasta, aksi mogok itu jelas merugikan kami. Akibat PHK itu sendiri, kami juga mengalami kerugian," urai Marthin. Dia juga mengatakan, untuk para karyawan yang terkena PHK, tetap mendapatkan uang tali asih antara Rp 4 hingga Rp 10 juta per orang sesuai masa kerja mereka, termasuk bonus selama bekerja di perusahaan otomotif itu⁸.

PHK massal diduga lantaran aksi mogok kerja yang dilakukan oleh para pekerja. Tak ayal, keputusan manajemen perusahaan otomotif terbesar se-Asia Tenggara itu membuat para pekerja kaget karena tidak ada

⁸https://www.facebook.com/MagelangNewsUpdate/posts/276749175822917?stream_ref=5,

pemberitahuan sebelumnya. "Tahu- tahu pagi waktu kita mau masuk kerja tidak boleh masuk ke dalam pabrik," kata Edi Sumekto, Ketua Pengurus Basis Gabungan Serikat Buruh Mandiri PT Mekar Armada Jaya. Mereka pun lantas meminta kejelasan kepada pihak perusahaan tentang alasan PHK sepihak itu. Setelah sempat menunggu beberapa lama, pihak perusahaan mengeluarkan selembar foto kopi surat pemberitahuan yang ditujukan kepada seluruh pekerja yang pernah ikut mogok kerja beberapa waktu lalu. Surat itu ditandatangani Kepala Divisi Personalia PT MAJ, Marthin Herry Lontoh. Surat itu hanya satu lembar dan ditujukan untuk ratusan karyawan. Perusahaan menganggap bahwa aksi mogok kerja yang dilaksanakan tidak sah dan melanggar UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Keputusan Menteri Tenaga Kerja, Kep Menakertrans No Kep-232/MEN/2003 tentang akibat hukum mogok," urai Pekerja Kontrak. Keputusan PHK secara sepihak itu sendiri, menurut Pekerja Kontrak melanggar hasil perjanjian yang di capai pada rapat sebelumnya antara pihak manajemen, Kongres Aliansi Serikat Buruh Indonesia (KASBI) Tambun, manajemen PT MAJ Tambun dan manajemen PT MAJ Magelang. Perjanjian itu menyebutkan bahwa pihak manajemen PT MAJ meminta waktu seminggu untuk memberikan keputusan terkait tuntutan para karyawan, dan selama seminggu itu pula pihak perusahaan tidak akan melakukan PHK⁹.

⁹<http://regional.kompas.com/read/2014/03/25/2044415/PHK.Massal.di.Magelang.Dianggap>.

Akibat Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan PT Mekar Armada Jaya Magelang memberi dampak buruk bagi pekerja tersebut, dan berefek samping kepada keluarga dari pekerja itu. Dimana tuntutan kebutuhan ekonomi sekarang yang tinggi, sehingga pekerja tidak dapat menjangkau dan memenuhinya. Pekerja tersebut tidak memiliki pendapatan (*income*), karena sudah tidak ada mata pencaharian baginya. Semata-mata PT Mekar Armada Jaya Magelang hanya melihat dari segi bisnis perusahaan saja untuk memperoleh sebanyak-banyaknya pendapatan, surplus perusahaan, tanpa berpikir panjang efek atau dampak lebih lanjutnya untuk nasib para pekerja yang ter-PHK.

Sehubungan dengan uraian diatas penulis merasa tertarik untuk lebih mengetahui secara nyata dan lebih mendalam untuk melakukan penelitian lebih lanjut terhadap penerapan dan pelaksanaan system Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam sebuah perusahaan dengan judul : Pelaksanaan Perjanjian Kerja antara Pekerja Kontrak dengan Perusahaan Mengenai PHK dalam Masa Kontrak di **PT. Mekar Armada Jaya Magelang**.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pelaksanaan perlindungan kerja bagi pekerja kontrak dalam masa kontrak terkait pemutusan hubungan kerja (PHK) Studi Kasus PT Mekar Armada Magelang?
2. Apa yang menjadi kendala untuk terwujudnya keadilan terhadap permasalahan perselisihan PHK antara pekerja kontrak dengan

perusahaan dalam sebuah perjanjian kerja Studi Kasus PT Mekar Armada Jaya Magelang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pelaksanaan perlindungan kerja bagi pekerja kontrak dalam perjanjian kerja terkait pemutusan hubungan kerja di PT Mekar Armada Jaya Magelang
2. Untuk mengetahui hal-hal apa yang menjadi kendala untuk terwujudnya keadilan terhadap permasalahan perselisihan antara pekerja kontrak dengan perusahaan dalam sebuah perjanjian kerja di PT Mekar Armada Jaya Magelang

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu hukum pada umumnya, perkembangan bidang hukum perdata khususnya perlindungan hukum bagi pekerja kontrak dengan perusahaan yang mengalami pemutusan hubungan kerja sebelum berakhirnya perjanjian kerja di PT Mekar Armada Jaya Magelang.

2. Manfaat Praktis

Maksud manfaat praktis diharapkan dapat digunakan sebagai acuan pihak yang secara langsung terlibat antara lain adalah pengusaha, dan pejabat berwenang yang pada umumnya membentuk peraturan

perundang-undangan di Indonesia khususnya yang berkaitan dengan bidang hukum ketenagakerjaan yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja kontrak.

E. Keaslian Penelitian

1. Judul penulisan hukum ini mengenai “Tinjauan Yuridis terhadap Perjanjian Kerja antara Pekerja Kontrak dengan Perusahaan di **PT. Mekar Armada Jaya Magelang**. Perbedaan dari penulisan hukum lain adalah pada judul dan tujuan penulisan. Tujuan penelitian yang hendak dicapai yaitu untuk mengetahui pelaksanaan perlindungan kerja bagi pekerja kontrak dalam perjanjian kerja terkait pemutusan hubungan kerja di PT Mekar Armada Jaya Magelang dan untuk mengetahui hal-hal apa yang menjadi kendala untuk terwujudnya keadilan terhadap permasalahan perselisihan antara pekerja kontrak dengan perusahaan dalam sebuah perjanjian kerja di PT Mekar Armada Jaya Magelang. Adapun penulisan hukum lain terkait penulisan hukum ini yaitu, penulisan hukum dengan judul “ Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Kontrak Yang Mengalami PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) Sebelum Berakhirnya Perjanjian Kerja di PT.Budi Makmur Yogyakarta yang dilakukan oleh Tities Bondowoso (030508280), mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Rumusan Masalah penulisan ini adalah Mengapa pekerja/buruh kontrak di PT.Budi Makmur Yogyakarta mengalami PHK sebelum berakhirnya perjanjian kerja dan Bagaimanakah akibat

hukum yang ditimbulkan dari PHK terhadap pekerja/buruh sebelum berakhirnya perjanjian kerja di PT. Budi Makmur Yogyakarta, tujuan yang hendak dicapai dalam penulisan hukum ini adalah untuk meneliti dan mengetahui mengapa pekerja/buruh kontrak di PT. Budi Makmur Yogyakarta mengalami PHK sebelum berakhirnya perjanjian kerja, untuk meneliti dan mengetahui bagaimanakah akibat hukum yang ditimbulkan dari PHK terhadap pekerja/buruh sebelum berakhirnya perjanjian kerja di PT. Budi Makmur Yogyakarta. Berdasarkan hasil penelitian, baik penelitian kepustakaan maupun penelitian lapangan, serta analisis dan pembahasan yang telah penulis lakukan, berikut disajikan kesimpulan yang merupakan jawaban terhadap permasalahan dalam skripsi sebagai berikut :

- a. Pekerja/buruh kontrak PT. Budi Makmur Yogyakarta mengalami PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) sebelum berakhirnya perjanjian kerja dikarenakan adanya kebijakan dari perusahaan yang telah mengatur mengenai kinerja pekerja dalam perusahaan yang tidak sesuai dan adanya kesalahan dalam manajemen yang mengakibatkan perusahaan mengalami kerugian finansial. Kebijakan perusahaan pada dasarnya ditetapkan dengan berdasarkan pada ketentuan Peraturan Perundang-undangan. Permasalahan yang terjadi di PT. Budi Makmur tidak sesuai dengan yang diatur dalam Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

b. PT Budi Makmur telah melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak kepada pekerja/buruh kontrak karena telah melakukan PHK sebelum berakhirnya perjanjian kerja. Akibat hukum yang ditimbulkan dari PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) terhadap pekerja/buruh kontrak sebelum berakhirnya perjanjian kerja di PT. Budi Makmur Yogyakarta adalah adanya ketidaksesuaian pembayaran uang kompensasi sebagai sisa kontrak yang diberikan perusahaan kepada pekerja. Hal ini juga menimbulkan adanya ketidaksesuaian dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai ketentuan pemberitahuan sebelumnya kepada pekerja, namun tidak dilaksanakan oleh perusahaan. Pekerja/buruh kontrak yang merasa tidak sesuai dalam pemenuhan haknya dapat melakukan gugatan kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial namun fakta sosial yang terjadi pekerja/buruh kontrak tidak melakukan gugatan ke Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial. Dengan demikian maka fakta sosial yang terjadi tidak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Penulisan hukum lain terkait penulisan hukum ini yaitu, Tinjauan tentang status pekerja kontrak berkaitan dengan perjanjian kerja pada bank rakyat Indonesia cabang Karanganyar yang dilakukan oleh Heppy Indah Alamsari (E. 0006018), mahasiswa Universitas Sebelas Maret

Surakarta, rumusan masalah penulisan ini adalah Apakah status pekerja kontrak dapat berubah menjadi pekerja tetap berkaitan dengan perjanjian kerja antara pekerja kontrak dengan PT. PKSS pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar dan Apakah pelaksanaan perjanjian kerja antara pekerja kontrak dengan PT.PKSS sudah berjalan dengan semestinya berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Tujuannya adalah Tujuan Obyektif, untuk mengetahui status pekerja kontrak dapat berubah menjadi pekerja tetap setelah masa kerjanya berakhir, dan ada peluang atau kesempatan bagi pekerja kontrak itu untuk menjadi pekerja tetap pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar dan untuk mengetahui pelaksanaan perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja kontrak dengan perusahaan penyedia jasa pekerja dan pelaksanaannya selama masa kerja sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau belum pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar. Tujuan Subyektif, untuk memperdalam, menambah, memperluas dan mengembangkan pengetahuan dan pengalaman serta pemahaman aspek hukum dalam hal pelaksanaan perjanjian kerja dalam sistem pekerjaan yang bersifat *outsourcing* dan untuk melengkapi syarat-syarat guna memperoleh derajat Sarjana dalam Ilmu Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta. Berdasarkan hasil penelitian mengenai perubahan status pekerja kontrak berkaitan dengan perjanjian kerja antara pekerja kontrak dengan PT.PKSS pada Bank Rakyat Indonesia

Cabang Karanganyar, maka penulis dapat merumuskan simpulan sebagai berikut :

a. Perubahan status pekerja kontrak yang bekerja di Bank Rakyat

Indonesia Cabang Karanganyar kini sudah menemui titik terang, para pekerja kontrak sudah tidak perlu khawatir bagaimana kelangsungan hubungan kerja setelah berakhirnya masa kerja, yaitu dengan diselenggarakannya *Job Opening* yang dapat diikuti oleh pekerja kontrak atas permintaan Bank Rakyat Indonesia Kantor Wilayah Yogyakarta. Dimana persyaratan pekerja kontrak yang dapat mengikuti *Job Opening* ini adalah pekerja kontrak yang telah menempuh masa kerja 2 tahun yaitu pekerja kontrak yang sudah tidak mempunyai hubungan kerja lagi dengan perusahaan penyedia jasa pekerja dan yang berada di bagian *Frontliner*, ADK (administrasi kredit) dan FO (*funding officer*). Selain itu status pekerja kontrak dapat berubah menjadi pekerja tetap jika perusahaan pemberi kerja (Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar) maupun perusahaan penyedia jasa pekerja melanggar Pasal 59 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Mengenai hak-hak pekerja kontrak yang berkaitan dengan perjanjian kerja, setelah dilakukan penelitian di Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar hak-hak pekerja kontrak tersebut sudah terpenuhi cukup baik walaupun ada beberapa hak pekerja kontrak yang dirasa oleh pekerja kontrak kurang memuaskan. Hal ini sangat

dipengaruhi karena status pekerja kontrak tersebut adalah sebagai pekerja yang mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja dan bukan Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar, sehingga secara *legal formal* Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar tidak bertanggung jawab secara langsung terhadap pemenuhan hak-hak pekerja kontrak tersebut. Melainkan perusahaan penyedia jasa pekerjalah yang mempunyai tanggung jawab penuh atas pemenuhan kebutuhan hak para pekerja kontrak.

- b. Pelaksanaan perjanjian kerja antara pekerja kontrak dengan Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berdasarkan hasil penelitian penulis terhadap perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat antara pekerja kontrak dengan perusahaan penyedia jasa pekerja (PT. PKSS) sudah berjalan sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimana di dalam perjanjian kerja waktu tertentu tersebut sudah memenuhi syarat pada Pasal 54 yaitu harus memuat sekurang-kurangnya identitas kedua belah pihak, jabatan atau jenis pekerjaan, tempat pekerjaan, besarnya upah dan cara pembayarannya, syara-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja, memulai jangka waktu berlakunya perjanjian kerja, tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat dan tanda tangan kedua belah pihak. Dan isi dari setiap

beberapa hal yang dicantumkan itu juga sudah sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dari perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat antara pekerja kontrak dengan perusahaan penyedia jasa pekerja tersebut maka dapat dilihat bahwa hubungan kerja yang terjadi adalah antara pekerja kontrak dengan perusahaan penyedia jasa pekerja dan bukan dengan perusahaan pemberi kerja (Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar) akan tetapi pekerja kontrak diwajibkan untuk menaati ketentuan perjanjian yang dibuat ini, peraturan perusahaan dan peraturan-peraturan lainnya yang dikeluarkan baik oleh perusahaan penyedia jasa pekerja maupun Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar.

3. Penulisan hukum lain terkait penulisan hukum ini yaitu Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT Sandang Asia Maju Abadi, yang dilakukan oleh M. Nasir (07.02.51.0049), mahasiswa Universitas Stikubank Semarang, rumusan masalah penulisan ini adalah bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu pada perusahaan tekstil di PT.Sandang Asia Maju Abadi Semarang dan hambatan-hambatan apa aja yang timbul dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu dan solusi untuk mengatasinya pada perusahaan tekstil di PT. Sandang Asia Maju Abadi. Tujuan penulis adalah untuk menjelaskan lebih lanjut sampai dimana pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu dilaksanakan dan dipatuhi oleh para pihak khususnya

pada perusahaan tekstil PT. Sandang Asia Maju Abadi dan untuk menjelaskan tentang hambatan-hambatan apa yang timbul dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu PT.Sandang Asia Maju Abadi dan bagaimana cara penyelesaiannya. Kesimpulan penelitian ini adalah 1. Dasar penetapan pekerjaan sehingga digolongkan dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu di PT Sandang Asia Maju Abadi, pada dasarnya sudah sesuai dengan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 59 menyebutkan bahwa; pekerjaan waktu tertentu merupakan pekerjaan yang selesai atau yang sementara sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun. 2. Proses terjadinya kontrak/perjanjian antara PT Sandang Asia Maju Abadi dengan pekerja waktu tertentu dan landasan hukum. Pada dasarnya telah sesuai dengan syarat-syarat ketuan yang berlaku. Berdasarkan pasal 54 Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan perjanjian kerja sekurang-kurangnya memuat: identitas perusahaan, identitas pihak yang bekerja, mengatur hak dan kewajiban dan mengatur besarnya upah dan cara pembayarannya. 3. Bentuk dan isi perjanjian /kontrak di PT Sandang Asia Maju Abadi dengan tenaga kerja bersifat tertulis artinya perjanjian kerja waktu tertentu ada sejak adanya ikatan sepakat dalam artinya perjanjian kerja waktu tertentu dibuat bersama dengan adanya kata sepakat merupakan sahnyanya suatu kontrak. Sebelum terjadi hubungan kerja pekerja harus mendatangi blanko yang sudah disediakan oleh PT Sandang Asia

Maju Abadi. Sebelum pekerja mendatangi blanko tersebut PT Sandang Asia memberikan untuk mempelajari kontrak yang telah dibuat oleh pihak perusahaan, sehingga kontrak tersebut menggunakan asas kebebasan berkontrak. Dalam asas kebebasan berkontrak pasal 1338 KUHPerdara mengatur para pihak dapat menentukan bentuk dan isi suatu perjanjian. Dalam hal ini PT Sandang Asia Maju Abadi dapat menentukan sendiri isi perjanjian tersebut. Terbukti sebelum ditandatangani, PT Sandang Asia Maju Abadi memberikan kesempatan kepada calon pekerja untuk mempelajari isi kontrak.

4. Pelaksanaan Isi Perjanjian Kerja Waktu tertentu di PT Sandang Asia Maju Abadi, telah dilakukan dengan baik dan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Kesesuaian ini terbukti dengan tidak adanya masa percobaan kerja bagi pekerja kontrak dan dalam tahap pelaksanaan kontrak tersebut disusun materi-materi perjanjian yang berisi bentuk perjanjian, hak dan kewajiban masing-masing pihak, dan cara pembayarannya. Hal ini sesuai dengan pasal 58 ayat 1 dan 2, UU No 13 Tahun 2003. Jadi berarti isi perjanjian kerja waktu tertentu di PT Sandang Asia Maju Abadi telah sah menurut hukum.

5. Hambatan yang terjadi saat ini di PT Sandang Asia Maju Abadi berupa masalah jadwal kerja kebanyakan pekerja meminta kerja sift pagi dan hambatan masa kontrak/perjanjian habis pekerja yang ada kemampuan bekerja di bidang produksi, pekerja ingin langsung dipekerjakan di PT Sandang Asia Maju Abadi. Cara penyelesaiannya di PT Sandang Asia Maju Abadi secara musyawarah. Hal ini sudah sesuai dengan Undang-

Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ayat 1 dan 2 pasal 136 Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat. Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud diatas tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang dan hambatan berupa masalah masa kontrak yang sudah habis ingin di perpanjang lagi, pekerja yang ada kemampuannya di bidang itu pekerja ingin langsung di pekerjakan lagi di PT Sandang Asia Maju Abadi. Berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ayat 6 pasal 59 yang berbunyi ; 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. Solusi yang diberikan di PT Sandang Asia Maju Abadi menurut pak sajiman selaku pimpinan personalia pekerja tersebut di berhentikan satu bulan habis itu di panggil kembali, PT Sandang Asia Maju Abadi mempekerjakan pekerja untuk waktu tertentu 5 (lima) Tahun. Berarti hal ini sudah sesuai dengan Pasal 59 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

F. Tinjauan Pustaka

Perjanjian Kerja antara Pekerja Kontrak dengan Perusahaan

Perjanjian Kerja diatur dalam Bab IX Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003. Dalam Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003 disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Pekerja Kontrak. Bahwa perjanjian kerja yang menimbulkan hubungan kerja mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah¹⁰. Perjanjian kerja terdiri atas perjanjian kerja waktu tertentu atau PKWT dan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu PKWTT. Perjanjian kerja waktu tertentu yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu, sedangkan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap¹¹. Pasal 1320 KUHPerdara mengatur tentang sahnya kontrak atau perjanjian. Di dalam pasal tersebut terdapat syarat subjektif dan syarat objektif. Disebut sebagai syarat subjektif karena persyaratan itu menyangkut atau mengenai subjek perjanjian. Sementara yang dimaksud dengan syarat objektif adalah persyaratan yang berkaitan dengan objek perjanjian. Syarat subjektif terdiri atas dua hal, yaitu kesepakatan mereka mengikatkan dirinya dan

¹⁰ F.X.Djumaldji, 2005, *Perjanjian Kerja, Pekerja Kontrak*, edisi revisi, Sinar Grafika, Jakarta, hlm 7

¹¹ Ibid halaman 11

kecakapan untuk membuat suatu perikatan. Syarat objektif terdiri atas suatu hal tertentu dan suatu sebab yang halal¹².

Dalam Undang-undang ketenagakerjaan, secara hukum dikenal 2 (dua) macam Pekerja yaitu Pekerja Kontrak (PKWT) dan Pekerja Tetap atau Pekerja PKWTT/Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu. Pekerja Kontrak diartikan secara hukum adalah Pekerja dengan status bukan Pekerja tetap atau dengan kalimat lain Pekerja yang bekerja hanya untuk waktu tertentu berdasar kesepakatan antara Pekerja dengan Perusahaan pemberi kerja. Dalam istilah hukum Pekerja kontrak sering disebut “Pekerja PKWT”, maksudnya Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Pengusaha tidak boleh mengubah status Pekerja Tetap (PKWTT) menjadi Pekerja Kontrak (PKWT), apabila itu dilakukan akan melanggar hukum. Jika terpaksa dan tetap ingin melakukan hal tersebut diatas dapat ditempuh langkah pertama dengan melakukan PHK dengan pesangon setelah itu baru dilakukan PKWT, sepanjang para pihak menyetujuinya. Kewajiban pekerja/buruh antara lain melakukan pekerjaan, menaati tata tertib perusahaan, dan bertindak sebagai pekerja/buruh yang baik¹³.

Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara yang memperkerjakan

¹²Suhardana. Fx, Opt Cit, hlm 37

¹³<http://www.psychologymania.com/2013/04/pengertian-karyawan-kontrak.html>, HRD Forum, hlm 1, tanggal 9 Maret 2015

pekerja/ buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain¹⁴. Dimana perusahaan akan selalu dioperasikan oleh pengusaha, pengusaha terbagi menjadi 3 kategori. Pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri, b. orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan hukum miliknya, c. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berad di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia¹⁵. Perusahaan harus mempunyai unsur-unsur antara lain : terus menerus atau tidak terputus-putus, secara terang-terangan (karena berhubungan dengan pihak ketiga), dalam kualitas tertentu (karena dalam lapangan perniagaan), mengadakan perjanjian perdagangan, harus bermaksud memperoleh laba¹⁶.

Pemutusan Hubungan Kerja

PHK berarti suatu keadaan dimana si buruh berhenti bekerja dari majikannya. Hakikat PHK bagi buruh merupakan awal dari penderitaan, maksudnya bagi buruh permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuannya membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan

¹⁴ Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 6

¹⁵ Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 5

¹⁶ Asyhadie, Zaeni, 2012, *Hukum Bisnis Prinsip dan Pelaksanaannya di Indonesia*, cetakan ke-6, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm 32

keluarganya. Pada dasarnya cara terjadinya PHK ada 4 macam yaitu PHK demi hukum, PHK oleh buruh, PHK oleh majikan dan PHK atas dasar putusan pengadilan.

G. Batasan Konsep

Batasan konsep yang dipergunakan oleh tulisan ini adalah

1. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak
2. Pekerja Kontrak diartikan secara hukum adalah pekerja dengan status bukan pekerja tetap atau dengan kalimat lain pekerja yang bekerja hanya untuk waktu tertentu berdasar kesepakatan antara Pekerja dengan perusahaan pemberi kerja. Dalam istilah hukum pekerja kontrak sering disebut “Pekerja PKWT”, maksudnya Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
3. Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara yang memperkerjakan pekerja/ buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain

4. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

H. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan hukum ini adalah penelitian hukum empiris, penelitian hukum empiris adalah penelitian yang titik fokusnya pada perilaku masyarakat hukum (*law in action*). Penelitian hukum empiris ini memerlukan data primer sebagai data utama, dengan mengadakan wawancara ke tempat penelitian, selain itu penulis juga menggunakan data sekunder (bahan hukum) yang dibagi menjadi 2 jenis, yaitu bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang mengacu pada peraturan perundang-undangan dan bahan hukum sekunder yang lain berkaitan dengan buku atau literatur-literatur yang mengacu pada penelitian dan hasil penelitian.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Data Primer

Data primer, sepanjang yang hendak diteliti adalah perilaku (hukum) dari warga masyarakat, maka warga masyarakat harus diteliti secara langsung, sehingga yang dipergunakan adalah data primer. Dapat

dikatakan pula data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari masyarakat¹⁷. Data ini dapat diperoleh menggunakan cara wawancara langsung kepada responden. Data primer terdiri dari:

1) Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dalam penulisan ini dilakukan di PT Mekar Armada Jaya Magelang. Beralamat di Jl Mayjen Bambang Soengeng 7, Magelang, Magelang Utara.

2) Narasumber

Narasumber adalah subyek yang berkapasitas sebagai ahli, profesional atau pejabat yang memberikan jawaban atas pernyataan peneliti berdasarkan pedoman wawancara yang berupa pendapat hukum terkait dengan rumusan masalah hukum yang diteliti. Penelitian hukum ini, yang menjadi narasumber adalah Pejabat Disnakertransos Kabupaten Magelang.

3) Responden

Responden adalah subjek yang memberikan jawaban atas pertanyaan dalam penelitian. Penelitian hukum ini, yang menjadi responden adalah GM HRD PT.Mekar Armada Jaya Magelang, salah satu anggota serikat buruh dan salah satu pekerja kontrak PT Mekar Armada Jaya Magelang.

¹⁷ Soerjono Soekanto, 2005, *Pengantar Penelitian Hukum*, Penerbit Universitas Indonesia, Jakarta, hlm 32

b. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari bahan pustaka, yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti. Data sekunder terdiri dari :

1. Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat,

yang berupa :

- a) Undang-Undang Dasar 1945
- b) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- c) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- d) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh
- e) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- f) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan terbatas
- g) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta
- i) Kepmen Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 78/2001 tentang Perubahan Kepmenaker No. 150/2000 tentang PHK, Pesangon, dan lainnya
- j) Kepmenaker No. 100 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

2. Bahan hukum sekunder, yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, yang berupa makalah, tulisan ilmiah, situs internet, dan buku-buku yang ada hubungannya dengan permasalahan yang diteliti.

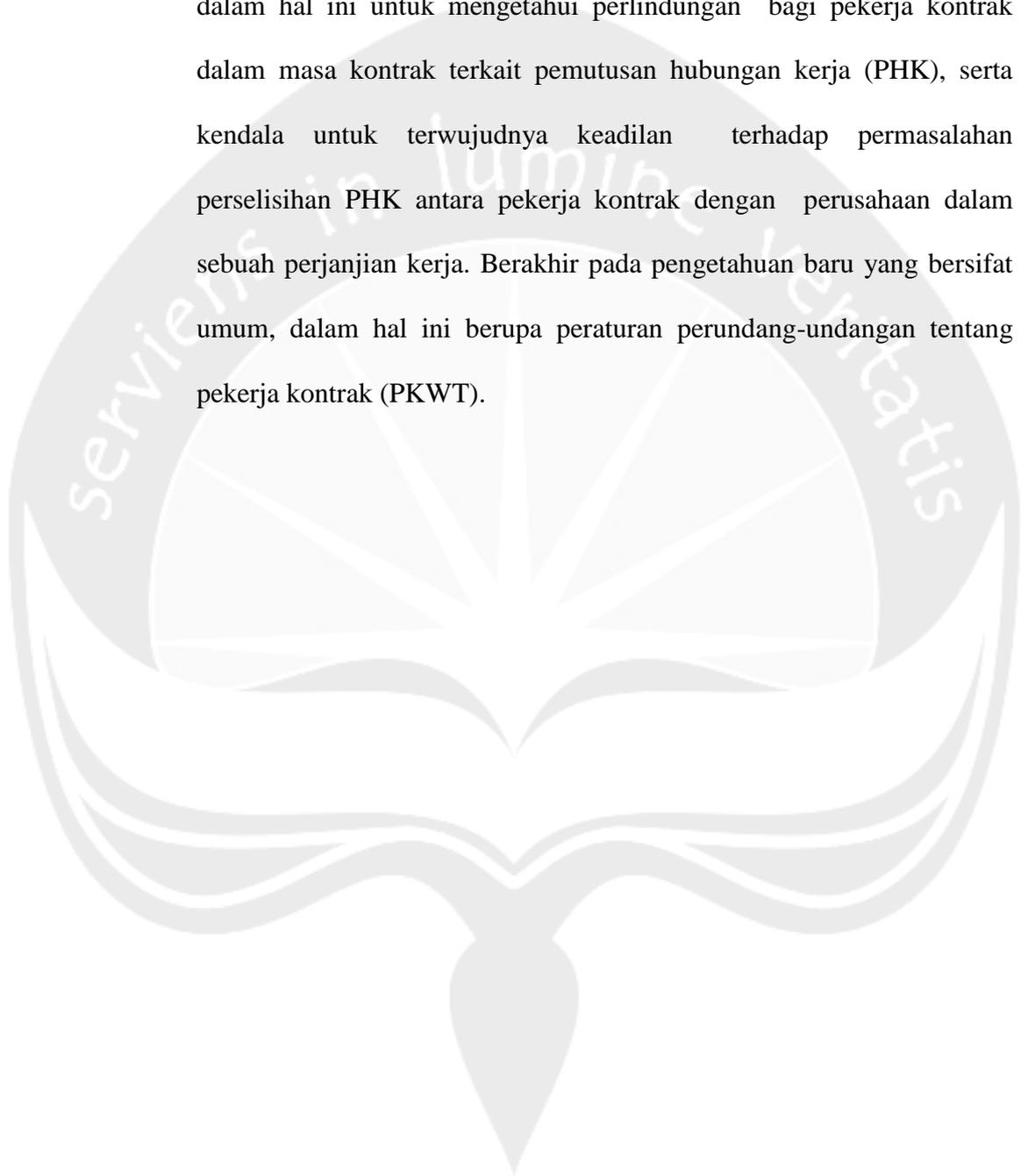
4. Metode Pengumpulan Data

- a. Wawancara secara langsung dengan mengajukan pertanyaan pada pihak-pihak yang terkait tentang obyek yang diteliti berdasarkan pedoman wawancara yang telah disusun sebelumnya. Dalam hal ini wawancara dilakukan kepada Disnakertransos Kota Magelang, PT. Armada Magelang, pekerja/buruh PT. Armada Magelang.
- b. Studi Kepustakaan yaitu penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data sekunder dengan cara membaca dan mempelajari bahan-bahan yang berhubungan dengan permasalahan yang sudah diteliti. Dengan cara mempelajari buku-buku, literatur, dan perundang-undangan.

5. Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif, yaitu metode analisis yang dilakukan dengan cara merangkai data yang telah dikumpulkan secara sistematis, sehingga diperoleh gambaran mengenai masalah yang akan diteliti. Metode

berpikir yang digunakan dalam mengambil kesimpulan adalah metode berpikir induktif. Berpikir induktif berawal dari hasil pengamatan, dalam hal ini untuk mengetahui perlindungan bagi pekerja kontrak dalam masa kontrak terkait pemutusan hubungan kerja (PHK), serta kendala untuk terwujudnya keadilan terhadap permasalahan perselisihan PHK antara pekerja kontrak dengan perusahaan dalam sebuah perjanjian kerja. Berakhir pada pengetahuan baru yang bersifat umum, dalam hal ini berupa peraturan perundang-undangan tentang pekerja kontrak (PKWT).



I. Sistematika Skripsi

BAB I : PENDAHULUAN

Bab pendahuluan ini di dalamnya menguraikan tentang Latar Belakang Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Keaslian Penelitian, Batasan Konsep, dan Metode penelitian

BAB II : PEMBAHASAN

Bab ini berisi pembahasan mengenai : Tinjauan Umum Mengenai Perjanjian, Tinjauan Mengenai Perjanjian Kerja, Tinjauan Mengenai Pekerja Kontrak (PKWT), Tinjauan Mengenai Perusahaan, Tinjauan Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja, Pelaksanaan perlindungan kerja bagi pekerja kontrak dalam masa kontrak terkait pemutusan hubungan kerja (PHK), Kendala untuk terwujudnya keadilan terhadap permasalahan perselisihan PHK antara pekerja kontrak dengan perusahaan dalam sebuah perjanjian kerja.

BAB III : PENUTUP

Bab ini berisi Kesimpulan dan Saran dari penulis setelah melakukan penelitian hukum.