

BAB I

Pendahuluan

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia sebagai sebuah negara hukum memberikan jaminan dan perlindungan secara konstitutif untuk segenap warga negara. Jaminan dan perlindungan konstitutif itu termasuk hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak sebagaimana disebutkan dalam Undang-undang Dasar selanjutnya disingkat UUD Tahun 1945 Pasal 27 Ayat (2) mengatur bahwa:¹

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Pasal tersebut memberikan penjelasan tentang perlindungan dan hak Warga Negara Indonesia dalam hal hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak dengan ukuran kriterianya adalah layak bagi kemanusiaan. Layak dalam artian hak dasar warga negara untuk hidup mampu terpenuhi secara proporsional sesuai dengan kompetensi dan sumber daya yang dimilikinya.

Hal ini yang kemudian mendasari bagaimana peran dan kehadiran negara untuk menjadi wadah yang bisa menjaga keberlangsungan kehidupan bernegara. Hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak menjadi hak asasi bagi segenap warga negara. Hak warga negara ini yang kemudian harus direpresentasikan dalam setiap segmen kehidupan dalam rangka menjaga keutuhan dan keberlangsungan hidup setiap warga negara. Akan tetapi dalam konteks negara hadir hanya sebagai prasyarat, bahwa pemenuhan hak tersebut juga harus diimbangi dengan kompetensi warga negara dalam memenuhi kewajibannya sebagai warga negara juga harus memiliki kemampuan atau keahlian untuk mendapatkan suatu pekerjaan yang bisa menunjang kebutuhan dasarnya.

¹ Undang-Undang Dasar Tahun 1945 Pasal 27 Ayat 2.

Di tengah era globalisasi, Indonesia sebagai negara berkembang, saat ini terus membangun berbagai sektor. Di sektor perekonomian misalnya, Indonesia berupaya meningkatkan pertumbuhan ekonomi terutama pada sektor formal seperti Perseroan Terbatas (PT), baik yang bergerak dibidang produksi barang ataupun jasa. Salah satu faktor penting dalam aktifitas sektor perekonomian tersebut adalah tenaga kerja yang dalam kedudukannya sebagai pelaku pembangunan berperan meningkatkan produktivitas nasional dan kesejahteraan masyarakat.² Oleh karena itu, peranan hukum dalam hal ini hukum ketenagakerjaan mutlak diperlukan sebagai kaidah dalam membangun hubungan kerja.

Perjanjian merupakan bagian penting dari hukum yang mengalami perkembangan dalam rangka memberikan kepastian bagi bidang ekonomi dan stabilitas nasional, baik bagi kegiatan usaha orang per orang, maupun badan (pemerintah, swasta, dan koperasi).³

Dari perjanjian tersebut diharapkan para pihak akan mendapatkan apa yang dikehendakinya. Dengan mengadakan perjanjian maka timbullah perikatan. Sebagaimana yang diterangkan oleh undang-undang bahwa salah satu sumber lahirnya perikatan adalah karena suatu persetujuan (yang sudah lazim disebut perjanjian). Hal ini dapat dilihat dari perumusan yang diberikan oleh Pasal 1233 KUHPerdara yang berbunyi :

*“Tiap-tiap perikatan dilahirkan baik karena persetujuan, maupun undang-undang”.*⁴

Sedangkan persetujuan sebagaimana diatur pada 1313 KUHPerdara adalah:

*“Suatu perbutan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih”.*⁵

² Yulies Tiena Masriani, *Pengantar Hukum Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika, 2004, hlm. 140.

³ Syahmin AK, *Hukum Kontrak Internasional*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2006), hlm. 19.

⁴ R. Subekti, R. Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, (Jakarta : PT. Pradnya Paramita, 2007), hlm. 323.

⁵ *Ibid.*, hlm. 338 .

Dengan adanya pengertian tentang perjanjian seperti ditentukan di atas, bisa diambil kesimpulan bahwa kedudukan antara para pihak yang mengadakan perjanjian adalah sama dan seimbang. Hal ini akan berlainan jika pengertian perjanjian tersebut dibandingkan dengan kedudukan perjanjian kerja.⁶

Hubungan kerja sektor formal sendiri merupakan sebuah hubungan yang terjalin antara pengusaha dan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mengandung adanya unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Adapun perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang dibuat secara lisan dan/atau tertulis, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.⁷

Begitu pula terjadinya permasalahan antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau disebut sebagai perselisihan hubungan industrial,⁸ salah satunya dapat terjadi pada masa selama bekerja atau dalam hubungan kerja (during employment) misalnya dalam perjanjian kerja.

Lapangan kerja merupakan salah satu unsur penunjang yang mempunyai peranan yang sangat penting bagi keberhasilan pembangunan nasional. Tersedianya lapangan kerja yang cukup akan menyerap warga negara untuk menjadi tenaga kerja, maka proses pembangunan nasional akan berjalan lancar.

Dalam hal ketenaga kerjaan dalam program pembangunan selalu di usahakan terciptanya kesempatan kerja sebanyak mungkin di berbagai bidang usaha yang diimbangi dengan peningkatan mutu sumber daya manusia dan peningkatan status pekerjaan terhadap tenaga kerja. Untuk meningkatkan sumber daya manusia telah dilakukan melalui berbagai program pendidikan dan latihan yang

⁶ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2006), hlm. 13.

⁷ *Ibid*, hlm. 141.

⁸ Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Bab I, Pasal 1 angka 1, bahwa Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

selaras dengan tuntutan perkembangan pembangunan dan teknologi agar dapat didayagunakan seefektif dan semaksimal mungkin.⁹

Dasar jaminan dan perlindungan konstitutif dalam hal hak untuk mendapatkan pekerjaan juga termaktub dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 menyatakan bahwa:¹⁰

“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Dengan mengadakan perjanjian maka timbulah perikatan. Sebagaimana yang diterangkan oleh undang-undang bahwa salah satu sumber lahirnya perikatan adalah karena suatu persetujuan (yang sudah lazim disebut perjanjian).

Selain itu penyimpangan yang sering terjadi yaitu mengenai jangka waktu atau masa kerja pekerja kontrak yang dimana telah di atur dalam Undang-Undang.

Perjanjian kerja menurut Aloysius Uwiyono ialah *“perjanjian yang dibuat antara pekerja dengan pengusaha, dimana buruh mengikatkan diri untuk bekerja pada pengusaha, di lain pihak pengusaha mengikatkan diri untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah”*. Perjanjian antara pekerja dengan pengusaha menghasilkan hubungan hukum, yaitu hubungan kerja yang mengandung 3 ciri khas, antara lain:

1. Adanya pekerjaan.
2. Adanya perintah.
3. Adanya upah.

Beberapa ketentuan lain dalam PKWT selain mengenai adanya jangka waktu dan pekerjaan tertentu, PKWT harus dibuat secara tertulis dan dalam PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja (probation). Hal ini dikarenakan bagi pekerja/buruh dengan hubungan kerja melalui PKWT seharusnya dianggap sebagai tenaga kerja profesional dan sudah kompeten

⁹ Sendjun H Manululang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, (Jakarta: PT Rineka Citra, 1998), hlm 27.

¹⁰ Undang-Undang Dasar Tahun 1945 Pasal 28D Ayat (2).

(capable) di bidangnya dan menurut Undang-Undang. Sedangkan untuk PKWTT, karena tidak dibatasi oleh jangka waktu tertentu, selain perjadiannya dapat dibuat secara lisan, juga dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja paling lama atau tidak boleh melebihi jangka waktu 3 bulan, sebagai cara untuk menguji kesungguhan dan kemampuan bekerja. Apabila masa percobaan telah dilewati, maka pekerja/buruh langsung menjadi atau berstatus pekerja tetap. Dengan status tersebut pekerja/buruh memiliki hak sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.¹¹

Hal tersebut telah diatur dalam Pasal 58 Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja:

1. *Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.*
2. *Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung.*

Namun dalam kenyataannya banyak perusahaan yang membuat adanya masa percobaan setelah perjanjian kontrak kerja/perpanjangan masa percobaan. Belum lagi tindakan perusahaan penyedia tenaga kerja atau oknum-oknum perusahaan tersebut yang memungut atau memotong upah karyawan. Jadi jika dalam kurun waktu 3 (tiga) bulan tersebut perusahaan membuat perjanjian kerja lebih dari dua kali, maka jelas perjanjian kerja itu menyimpang dari ketentuan perundang-undangan. Akibatnya masa kerja para pekerja dari tahun ke tahun selalu mulai dari nol tahun masa kerja.

Perjanjian kerja yang dilakukan PT.Mega Sinergi Intidaya Kota Bandung merupakan perjanjian untuk waktu tertentu dan para pekerja tersebut status pekerjaannya adalah pekerja tetap. Hal tersebut secara jelas tertuang pada

¹¹Umar Kasim, "Memahami Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT)," http://jdih.depnakertrans.go.id/data_artikel/info_hukum_1_1.pdf, hlm. 8.

perjanjian kerja antara PT.Mega Sinergi Intidaya Kota Bandung dengan Pekerja, yang menyebutkan bahwa :

“Pihak kedua telah setuju dan bersedia melakukan hubungan kerja sebagai pekerja dengan pihak pertama, dalam jangka waktu tertentu yang telah menjalani masa percobaan selama 3 (tiga) bulan dan kedua belah pihak telah melakukan perjanjian kerja waktu tertentu untuk jangka waktu 2 (dua) tahun akan tetapi di awal perjanjian pihak perusahaan memperpanjang masa percobaan pada bulan Oktober 2019 sampai dengan Januari 2020 sehingga Pekerja hanya mendapatkan besaran gaji RP.1.292.256/bulan (satu juta dua ratus sembilan puluh dua ribu dua ratus lima puluh enam) padahal pada perjamjian kerja waktu tertentu (PKWT) terlampir lebih besar, pada akhirnya pekerja berniat mengundurkan diri mengakhiri hubungan kerja akan tetapi perusahaan berbalik meminta ganti rugi dan menahan ijazahnya”.¹²

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu merupakan perjanjian kerja yang tidak ditentukan waktunya dan bersifat tetap. Berbeda dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang wajib dibuat secara tertulis dan didaftarkan di instansi ketenagakerjaan terkait, selain tertulis perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat juga dibuat secara lisan dan tidak wajib mendapat pengesahan dari instansi ketenagakerjaan terkait.

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja untuk paling lama 3 (tiga) bulan. Selama masa percobaan perusahaan wajib membayar upah pekerja dan upah tersebut tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang berlaku, tetapi dalam naskah perjanjian kerja jangka waktu tidak tertentu antara karyawan dengan PT.Mega Sinergi Intidaya Kota Bandung tidak menjelaskan masalah masa percobaan tersebut.

Dalam Pasal 88 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 disebutkan bahwa:

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

¹² Wawancara bersama Ibu Sinta Sukmawati (Karyawan PT.Mega Sinergi Intidaya)

- (2) Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (3) Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
- a. upah minimum;
 - b. struktur dan skala upah;
 - c. upah kerja lembur;
 - d. upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
 - e. bentuk dan cara pembayaran upah;
 - f. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan
 - g. upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

Ketentuan lebih lanjut mengenai kebijakan pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Suatu perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, termasuk juga perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat berakhir karena:

1. Pekerja meninggal dunia.
2. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.
3. Adanya putusan pengadilan atau putusan/penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.
4. Munculnya keadaan tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Pada tahap pelaksanaan perjanjian, para pihak harus melaksanakan apa yang telah dijanjikan atau apa yang telah menjadi kewajibannya dalam perjanjiannya tersebut.¹³

¹³Ahmadi Miru, *Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 67.

Dengan mengetahui tahap pelaksanaan Perjanjian Kerja Jangka Waktu Tertentu Pada PT.Mega Sinergi Intidaya Kota Bandung, maka akan diketahui pula apakah perjanjian kerja tersebut telah memenuhi unsur perjanjian kerja sesuai dengan Undang-undang dan yang paling penting dapat diketahui bahwa perjanjian kerja tersebut tidak bertentangan dengan Undang-Undang yang berlaku.

Dan yang paling penting adalah pelaksanaan upah, yang mana pada naskah perjanjian kerja hanya berupa sistem pembayaran saja tanpa diketahui dengan pasti jumlah upah yang diterima karyawan setiap bulannya.

Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada PT.Mega Sinergi Intidaya Kota Bandung tersebut tidak dijelaskan cara berakhirnya perjanjian kerja, tetapi hanya dijelaskan bagaimana pemutusan hubungan kerja, walaupun ada berakhirnya perjanjian tersebut harus menurut undang-undang yang berlaku, namun tidak dijelaskan dalam perjanjian itu Undang-undangnya dan bagaimana cara berakhirnya perjanjian kerja tersebut, serta apabila hubungan kerja berakhir tentunya ada faktor yang menyebabkan berakhirnya hubungan kerja tersebut mengingat perjanjian ini merupakan perjanjian kerja ditentukan waktu berakhirnya.

Oleh karena itu merujuk kepada apa yang telah dipaparkan, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam, terkait: *“Implementasi Pasal 58 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Di PT.Mega Sinergi Intidaya Kota Bandung”*.

B. Rumusan Masalah

Beberapa masalah utama yang dijadikan unsur penelitian dalam Tesis ini adalah:

1. Bagaimana ketentuan tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Pasal 58 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja?

2. Bagaimana implementasi masa percobaan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Pekerja dengan Pengusaha di PT.Mega Sinergi Intidaya Kota Bandung?
3. Bagaimana dampak bagi pekerja jika pekerja mengundurkan diri sebelum menyelesaikan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT.Mega Sinergi Intidaya Kota Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana ketentuan tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Pasal 58 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
2. Untuk mengetahui bagaimana implementasi masa percobaan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Pekerja dengan Pengusaha di PT.Mega Sinergi Intidaya Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui bagaimana dampak bagi pekerja jika pekerja mengundurkan diri sebelum menyelesaikan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT.Mega Sinergi Intidaya Kota Bandung.

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini baik secara teoritis maupun secara praktis adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat mendapat wawasan dan pengetahuan serta dapat memberikan sumbangan pemikiran baik bagi pengembangan ilmu hukum pada umumnya maupun bagi hukum ketenagakerjaan pada khususnya.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi masyarakat dalam pelaksanaan perjanjian kerja yang sering menimbulkan masalah bagi para praktisi, pihak-pihak yang terkena dampak, dan instansi yang terkait, serta pihak yang terkait langsung.

E. Hasil Penelitian Terdahulu

Terkait dengan keaslian penelitian dalam proposal tesis ini, berdasarkan penelusuran penulis terhadap kesamaan ataupun keterkaitan yang membahas mengenai judul serta permasalahan hukum yang diteliti dari beberapa penelitian yang dikeluarkan oleh beberapa perguruan tinggi di Indonesia, dan menelusuri karya ilmiah lainnya baik di perpustakaan kampus maupun di internet serta mencari di berbagai referensi baik dari buku maupun jurnal-jurnal yang ada di internet, penulis tidak menemukan karya ilmiah, tesis ataupun skripsi yang spesifik mengkaji tentang Implementasi Pasal 58 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Di PT.Mega Sinergi Intidaya Kota Bandung. Namun demikian ada beberapa penelitian yang ada keterkaitan dengan persoalan Implementasi Pasal 58 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Di PT.Mega Sinergi Intidaya Kota Bandung. Adapun penelitian-penelitian yang dimaksud antara lain:

1. **PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) DALAM HUBUNGAN KERJA MENURUT HUKUM KETENAGAKERJAAN INDONESIA DALAM PERSPEKTIF HAM**

Artiker Jurnal Fithriatus Shalihah

Faculty of Law, Universitas Islam Riau

e-mail : fithriatus@law.uir.ac.id

Ketentuan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada pasal 59 secara umum telah diketahui belum efektif, karena selain pengawasan dari pemerintah tidak berjalan, juga disebabkan oleh faktor kebutuhan lapangan pekerjaan pada kenyataannya lebih terhadap pekerjaan-pekerjaan yang sifatnya tetap. Konsekuensi dari status hukum pekerja akibat pekerjaannya merupakan bagian inti dari proses produksi juga di dalam penerapannya tidak berjalan, sebab pengusaha tetap berpatokan kepada waktu 2 tahun dan pembaharuan untuk perpanjangan masa PKWT selama 1 tahun. Dalam praktek masa tenggang 30 hari yang diwajibkan oleh undang-undang juga lebih banya diabaikan, sebab pekerja tidak menginginkan kehilangan penghasilan karena tidak bekerja selama satu bulan. Menurut penulis,

pengaturan yang tidak efektif di atas perlu dikaji ulang dengan mengedepankan kepentingan dari ke dua belah pihak. Sebuah aturan tidak akan mungkin bisa berjalan apabila tidak mencerminkan kebutuhan hukum dari masyarakat. Jika pembuat undang-undang bermaksud memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja waktu tertentu dengan batasan waktu bekerja, maka rentang waktu yang diberikan menurut penulis layak dengan waktu maksimal 2 (dua) tahun tanpa ada permakluman lagi. Sehingga mau tidak mau setelah 2 tahun jika pengusaha tetap akan memakai pekerja dalam hubungan kerja wajib menaikkan statusnya sebagai pekerja waktu tidak tertentu atau pekerja tetap dengan menjamin semua hak-hak melekat padanya. Hukum dapat dijalankan sangat dipengaruhi oleh budaya hukum dari kesadaran hukum masyarakat. Budaya hukum yang baik sangat dipengaruhi oleh kesadaran hukum yang tinggi. Hukum ketenagakerjaan telah dibuat sedemikian rupa untuk menjamin terjaminnya hak-hak pekerja dalam hal ini adalah pekekerja waktu tertentu. Kesadaran hukum akan menjadi barang mahal apabila faktor bergerak dalam menentukan efektif dan tidak efektifnya sebuah produk hukum tetap mencari celah pembenar dalam melakukan hal-hal yang melanggar hak asasi pekerja.

2. PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU TERKAIT FUNGSI PENGAWASAN DINAS TENAGA KERJA TRANSMIGRASI DAN SOSIAL DI PT. SARANA ARGA GEMEH AMERTA DENPASAR

Artikel Jurnal Gusti Ayu Inten Ardianti Dewi Nyoman Mudana

Program Kekhususan Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Udayana
Masalah yang sering timbul dalam perjanjian kerja di perusahaan adalah jangka waktu perjanjian kerja dan seringkali dapat menyebabkan hak pekerja tidak terpenuhi. Dalam penulisan ini, permasalahan yang diangkat adalah bagaimana pelaksanaan kerja waktu tertentu terkait fungsi pengawasan Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Sosial di PT Sarana Arga Gemeh Amerta dan bagaimanakah fungsi Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Sosial dilaksanakan dalam pengawasan perjanjian kerja waktu tertentu tersebut.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Sarana Arga Gemeh Amerta terkait dengan fungsi pengawasan Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Sosial, dan untuk memahami fungsi Dinas tenaga Kerja Transmigrasi dan Sosial dilaksanakan dalam pengawasan perjanjian kerja waktu tertentu di PT Sarana Arga Gemeh Amerta. Metode penulisan yang digunakan dalam penulisan ini adalah metode penulisan empiris, yaitu pengetahuan yang diperoleh dari pengalaman, empiris memberikan kerangka pembuktian atau pengujian untuk memastikan suatu kebenaran. Berdasarkan penelitian yang dilakukan diperoleh hasil bahwa pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di PT Sarana Arga Gemeh Amerta belum sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Ini terkait dengan fungsi pengawasan Dinas Tenaga Kerja belum maksimal dilaksanakan.

Pengawasan yang dilakukan hanya berupa pengawasan preventif yang berupa pembinaan-pembinaan.

3. **PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU : TINJAUAN DARI PERSPEKTIF JURIDIS SOSIOLOGIS-REFLEKTIF KRITIS**

Artikel Jurnal Djoko Heroe Soewono

Indonesia sebagai negara hukum menempatkan equality before the law dan the rule of law sebagai asas hukum, namun prinsip ini belum secara konsisten diikuti hukum (undang-undang) yang konon bernilai keadilan. Keperpihakan hukum kepada pengusaha terlihat dari norma serta penerapan sanksi hukum, khususnya mengenai pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu, karena itu diperlukan keterlibatan pihak pemerintah sebagai pelaksana fungsi pengawasan dan penindakan polisional dalam rangka tegaknya hukum dan keadilan sesuai prinsip tersebut.

4. **PENERAPAN SISTEM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI INDONESIA**

Artikel Jurnal Falentino Tampongongoy

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana bentuk dan isi perjanjian kerja waktu tertentu dalam penerepanya dan

bagaimana pelaksanaan perlindungan bagi pekerja/buruh dalam perjanjian kerja waktu tertentu menurut Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan penelitian kepustakaan disimpulkan bahwa: 1. Proses penerapan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, masih belum sesuai dengan aturan aturan yang berlaku, dimana dalam penerapannya, bentuk perjanjian PKWT yang menurut aturan harusnya dibuat secara tertulis, hanya dibuat secara lisan. Hal ini dikarenakan kurangnya SDM di bidang ketenagakerjaan dan keinginan pengusaha itu sendiri untuk membuat perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tersebut secara lisan dengan tujuan untuk mengefisiensi pengeluaran. Pada kenyataannya perumusan atau pembuatan PKWT di indonesia hanya dilakukan secara sepihak, tanpa ada campur tangan dari pihak pekerja, sehingga isi dari perjanjian kerja yang ada kebanyakan mengandung pasal pasal yang lebih menguntungkan salah satu pihak yang dalam hal ini adalah pengusaha itu sendiri. Hal ini tidak sesuai dengan asas kebebasan berkontrak dimana dalam membuat suatu perjanjian harus ada musyawarah atau perundingan dari kedua belah pihak unuk menentukan isi dari perjanjian yang akan dibuat. 2. Perlindungan terhadap pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada dasarnya dalam pelaksanaannya belum berjalan secara optimal, mengingat masih sering terjadi pelanggaran, dikarenakan oleh ketidak jelasan aturan tentang penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, khususnya berkenaan dengan pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun, pekerjaan yang bersifat musiman atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan. Selain itu kurangnya pengawasan dari pemerintah dalam proses pembuatan Perjanjian Kerja Waktu tertentu, sehingga membuat pihak pengusaha dengan mudah melanggar peraturan peraturan yang ada tanpa menerima sanksi hukum.

5. **Artikel Jurnal Nurani, Indah Dian. 2018. Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DISNAKERTRANS) Kota Semarang Dalam Menangani Kasus Penahanan Ijazah Sebagai Jaminan Kerja.**

Permasalahan yang dialami oleh pekerja pada beberapa tahun terakhir ini, justru bertambah munculnya kebijakan dari sebagian besar pengusaha yang mensyaratkan kepada calon pekerja yang akan menjadi karyawan harus menyerahkan jaminan yaitu berupa ijazah asli pekerja. Cara ini digunakan perusahaan ketika recruitment karyawan yang meminta pekerja/buruh untuk menyetujui perjanjian kerja yang mengharuskan pekerja bekerja dengan target tertentu. Rumusan masalah pada penelitian ini yaitu: (1) Praktik penahanan ijazah pekerja sebagai jaminan kerja di Kota Semarang? (2) Bagaimana peran Disnakertrans Kota Semarang dalam menangani kasus penahanan ijazah? (3) Apa kendala yang dihadapi Disnakertrans Kota Semarang saat menangani kasus penahanan ijazah pekerja?

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan penelitian yuridis empiris. Sumber data penelitian berasal dari data primer (wawancara dan dokumentasi) dan data sekunder (studi kepustakaan). Untuk memeriksa objektivitas dan keabsahan data dilakukan dengan teknik triangulasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik penahanan ijazah masih terjadi karena dalam pembuatan klausul perjanjian kerja dilakukan secara sepihak oleh perusahaan dan tanpa didaftarkan pada instansi Ketenagakerjaan. Peran Disnakertrans dalam menyelesaikan kasus penahanan ijazah mengacu pada UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial karena belum/tidak adanya undang-undang yang mengatur. Kendala yang dihadapi Disnakertrans bahwa tidak ada peraturan yang mengikat dan memaksa serta tidak ada itikad baik perusahaan untuk hadir pada saat mediasi.

Disimpulkan bahwa adanya penahanan ijazah muncul karena kebijakan yang dibuat pengusaha tidak didaftarkan kepada instansi Ketenagakerjaan. Peran Disnakertrans dalam menyelesaikan kasus penahanan ijazah pekerja yaitu dengan melakukan mediasi, membuat surat anjuran hingga membuat risalah

sesuai UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial Pasal 3, Pasal 14, dan Pasal 13. Kendala yang dihadapi Disnakertrans yaitu adanya kekosongan hukum mengakibatkan tidak ada aturan secara tegas dan mengikat untuk pengusaha yang melanggar. Saran untuk penelitian ini adalah pekerja harus mengetahui, memperhatikan dan memahami isi dari perjanjian kerja yang dibuat perusahaan.

F. Kerangka Pemikiran

Kerangka teoritis adalah konsep-konsep yang sebenarnya merupakan abstraksi dari hasil pemikiran atau kerangka dan acuan yang pada dasarnya bertujuan mengadakan kesimpulan terhadap dimensi-dimensi. Setiap penelitian selalu disertai dengan pemikiran-pemikiran teoritis, dalam hal ini karena adanya hubungan timbal balik yang erat antara teori dengan kegiatan pengumpulan, pengelolaan, analisis, dan konstruksi.

Untuk menyelesaikan penelitian Pasal 58 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Di PT.Mega Sinergi Intidaya Kota Bandung, penulis menggunakan 3 teori, yaitu:

- 1) Teori Perlindungan Hukum
- 2) Teori Perjanjian
- 3) Teori Hubungan Industrial

Teori Perlindungan Hukum Dengan hadirnya hukum dalam kehidupan bermasyarakat, berguna untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan-kepentingan yang biasa bertentangan antara satu sama lain. Maka dari itu, hukum harus bisa mengintegrasikannya sehinggabenturan-benturan kepentingan itu dapat ditekan seminimal mungkin. Pengertian terminologi hukum dalam Bahasa Indonesia menurut KBBI adalah peraturan atau adat yang secara resmi dianggap mengikat, yang dikukuhkan oleh penguasa ataupun pemerintah, undang-undang, peraturan, dan sebagainya untuk mengatur pergaulan hidup masyarakat, patokan atau kaidah tentang peristiwa alam tertentu, keputusan atau pertimbangan yang ditetapkan oleh hakim dalam pengadilan, atau vonis.

Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian. Adapun pendapat yang dikutip dari beberapa ahli mengenai perlindungan hukum sebagai berikut :

1. Menurut Satjito Rahardjo perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu Hak Asasi Manusia kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut.
2. Menurut Setiono perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.
3. Menurut Muchsin perlindungan hukum adalah kegiatan untuk melindungi individu dengan menyasikan hubungan nilai-nilai atau kaidah - kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antara sesama manusia.
4. Menurut Philipus M. Hadjon Selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha.

Pada dasarnya perlindungan hukum tidak membedakan terhadap kaum pria maupun wanita. Indonesia sebagai negara hukum berdasarkan pancasila haruslah memberikan perlindungan hukum terhadap warga masyarakatnya karena itu perlindungan hukum tersebut akan melahirkan pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia dalam wujudnya sebagai makhluk individu dan makhluk sosial

dalam wadah negara kesatuan yang menjunjung tinggi semangat kekeluargaan demi mencapai kesejahteraan bersama.

Pendapat mengenai pengertian untuk memahami arti hukum yang dinyatakan oleh Dr. O. Notohamidjojo, SH Hukum ialah keseluruhan peraturan yang tertulis dan tidak tertulis yang biasanya bersifat memaksa untuk kelakuan manusia dalam masyarakat negara serta antara negara yang berorientasi pada dua asas, yaitu keadilan dan daya guna, demi tata dan damai dalam masyarakat.

Namun dalam hukum Pengertian perlindungan hukum adalah Segala daya upaya yang dilakukan secara sadar oleh setiap orang maupun lembaga pemerintah, swasta yang bertujuan mengusahakan pengamanan, penguasaan dan pemenuhan kesejahteraan hidup sesuai dengan hak - hak asasi yang ada sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Bentuk & Sarana Perlindungan Hukum

Menurut R. La Porta dalam Jurnal of Financial Economics, bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh suatu negara memiliki dua sifat, yaitu bersifat pencegahan (prohibited) dan bersifat hukuman (sanction). Bentuk perlindungan hukum yang paling nyata adalah adanya institusi-institusi penegak hukum seperti pengadilan, Kejaksaan, kepolisian, dan lembaga-lembaga penyelesaian sengketa diluar pengadilan (non-litigasi) lainnya.

Perlindungan yang dimaksud dengan bersifat pencegahan (prohibited) yaitu membuat peraturan, Sedangkan Perlindungan yang dimaksud bersifat hukuman (sanction) yaitu menegakkan peraturan.

Adapun tujuan serta cara pelaksanaannya antara lain sebagai berikut :

1. Membuat peraturan ,yang bertujuan untuk:
 - a. Memberikan hak dan kewajiban
 - b. Menjamin hak-hak pra subyek hukum
2. Menegakkan peraturan Melalui:
 - a. Hukum administrasi negara yang berfungsi untuk mencegah terjadinya pelanggaran hak-hak dengan perizinan dan pengawasan.

- b. Hukum pidana yang berfungsi untuk menanggulangi setiap pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan, dengan cara mengenakan sanksi hukum berupa sanksi pidana dan hukuman.
- c. Hukum perdata yang berfungsi untuk memulihkan hak dengan membayar kompensasi atau ganti kerugian.

Pada perlindungan hukum di butuhkan suatu wadah atau tempat dalam pelaksanaannya yang sering di sebut dengan sarana perlindungan hukum. Sarana perlindungan hukum di bagi menjadi dua macam yaitu sebagai berikut:

1. Sarana Perlindungan Hukum Preventif, Pada perlindungan hukum preventif ini, subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi. Di indonesia belum ada pengaturan khusus mengenai perlindungan hukum preventif.
2. Sarana Perlindungan Hukum Represif, Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum oleh Pengadilan Umum dan Peradilan Administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum ini. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah. Prinsip kedua yang mendasari perlindungan hukum terhadap tindak pemerintahan adalah prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi

manusia mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum.

Teori Perjanjian Salah satu bentuk hukum yang berperan nyata dan penting bagi kehidupan masyarakat adalah Hukum Perjanjian. Istilah perjanjian berasal dari bahasa Belanda yaitu *overeenkomst*, dan dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah *contract/agreement*. Perjanjian dirumuskan dalam Pasal 1313 KUH Perdata yang menentukan bahwa: “Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.”

Hukum perjanjian merupakan hukum yang terbentuk akibat adanya suatu pihak yang mengikatkan dirinya kepada pihak lain. Atau dapat juga dikatakan hukum perjanjian adalah suatu hukum yang terbentuk akibat seseorang yang berjanji kepada orang lain untuk melakukan sesuatu hal. Dalam hal ini, kedua belah pihak telah menyetujui untuk melakukan suatu perjanjian tanpa adanya paksaan maupun keputusan yang hanya bersifat satu pihak.

Perkataan “Perikatan” (*verbintenis*) mempunyai arti yang lebih luas dari perikatan “Perjanjian” sebab dalam Buku III itu, diatur juga perihal hubungan hukum yang sama sekali tidak bersumber pada suatu persetujuan atau perjanjian, yaitu perihal perikatan yang timbul dari perbuatan yang melanggar hukum (*onrechtmatige daad*) dan perihal perikatan yang timbul dari pengurusan kepentingan orang lain yang tidak berdasarkan persetujuan (*zaakwaarneming*) tetapi, sebagian besar dari buku III ditunjukkan pada perikatan–perikatan yang timbul dari persetujuan atau perjanjian. Jadi berisikan hukum Perjanjian.

Definisi perjanjian oleh banyak orang tidak selalu disamakan dengan kontrak karena dalam Pasal 1313 KUH Perdata tidak memuat kalimat “*Perjanjian harus dibuat secara tertulis*”. Perjanjian dalam Hukum Belanda, yaitu *Burgerlijk Wetboek (BW)* disebut *overeenkomst* yang bila diterjemahkan dalam bahasa Indonesia berarti perjanjian.

Perjanjian ini merupakan suatu peristiwa hukum dimana seorang berjanji kepada orang lain atau dua orang saling berjanji untuk melakukan atau tidak melakukan Sesuatu. ”Menurut Fuady banyak definisi tentang kontrak telah

diberikan dan masing-masing bergantung kepada bagian-bagian mana dari kontrak tersebut yang dianggap sangat penting, dan bagian tersebutlah yang ditonjolkan dalam definisi tersebut”.

Selain itu Subekti juga memberikan definisi tersendiri mengenai perjanjian, menurut Subekti: “Subekti memberikan definisi “perjanjian” adalah suatu peristiwa di mana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal.” Sedangkan menurut M. Yahya Harahap: “Suatu perjanjian adalah suatu hubungan hukum kekayaan antara dua orang atau lebih, yang memberikan kekuatan hak pada suatu pihak untuk memperoleh prestasi dan sekaligus mewajibkan pada pihak lain untuk melaksanakan prestasi.”

“Pengertian kontrak atau perjanjian yang dikemukakan para ahli tersebut melengkapikan kekurangan definisi Pasal 1313 BW, sehingga secara lengkap pengertian kontrak atau perjanjian adalah perbuatan hukum, di mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih”.

Asas-asas Hukum Dalam Perjanjian

Secara luas terdapat banyak asas dalam hukum perjanjian. Kebebasan berkontrak sendiri berasal dari *freedom of contract* sehingga menurunkan beberapa asas-asas penting yang terdapat dalam Buku III KUH perdata. Namun, agar penelitian ini bisa terarah dan menghasilkan sesuai apa yang ada di dalam tujuan penelitian, maka penelitian ini mengambil empat asas penting yaitu Asas Kebebasan berkontrak, Asas Konsensualisme, Asas Pacta Sunt Servanda, dan Asas Itikad Baik.

a. Asas Kebebasan berkontrak

Asas kebebasan berkontrak dapat dianalisis dari ketentuan Pasal 1338 ayat KUH Perdata, yang berbunyi.

Asas kebebasan berkontrak adalah suatu asas yang memberikan kebebasan kepada para pihak untuk:

- (1) membuat atau tidak membuat perjanjian;
- (2) mengadakan perjanjian dengan siapa pun;

(3) menentukan isi perjanjian, pelaksanaan, dan persyaratan; dan

(4) menentukan bentuknya perjanjian, yaitu tertulis atau lisan.

Jika melihat pernyataan di atas, Asas kebebasan berkontrak merupakan suatu dasar yang menjamin kebebasan orang dalam membuat perjanjian. Karena kebebasan ini pula sehingga Buku III yang mengatur tentang perikatan ini juga dapat dikatakan menganut system terbuka. Artinya para pihak yang membuat perjanjian bebas membuat perjanjian, walaupun aturan khususnya tidak terdapat dalam KUH Perdata.

b. Asas Konsensualisme

Asas Konsensualisme merupakan asas dalam hukum perjanjian yang penting karena asas ini menekankan pada awal mula penyusunan perjanjian. Konsensus berasal dari kata consensus yang berarti persetujuan umum. Asas Konsensualisme diatur dalam Pasal 1320 ayat

1. KUH Perdata Ketentuan Pasal 1320 ayat (1) tersebut memberikan petunjuk bahwa hukum perjanjian dikuasai oleh “asas konsensualisme”. Ketentuan Pasal 1320 ayat (1) tersebut juga mengandung pengertian bahwa kebebasan suatu pihak untuk menentukan isi kontrak dibatasi oleh sepakat pihak lainnya. Dengan kata, lain asas kebebasan berkontrak dibatasi oleh asas konsensualisme.”

Perjanjian harus didasarkan pada konsensus atau kesepakatan dari pihak-pihak yang membuat perjanjian. Dengan asas konsensualisme, perjanjian dikatakan telah lahir jika ada kata sepakat atau persesuaian kehendak diantara para pihak yang membuat perjanjian tersebut. Berdasarkan asas konsensualisme itu, dianut paham bahwa sumber kewajiban kontraktual adalah bertemunya kehendak (convergence of wills) atau konsensus para pihak yang membuat kontrak.

c. Asas Pacta Sunt Servanda

Berdasarkan prinsip ini, para pelaku harus melaksanakan kesepakatan-kesepakatan yan telah disepakatinya dan dituangkan dalam perjanjian. Black’s Law Dictionary mengartikan prinsip dalam bahasa Latin ini sebagai berikut:

“agreements must be kept”. The rule that agreements and stipulations, esp. those contained in treaties must be observed.”

Menurut asas ini kesepakatan para pihak itu mengikat sebagaimana layaknya undang-undang bagi para pihak yang membuatnya. Karena adanya janji timbul kemauan bagi para pihak untuk saling berprestasi, maka ada kemauan untuk saling mengikatkan diri. Kewajiban kontraktual tersebut menjadi sumber bagi para pihak untuk secara bebas menentukan kehendak tersebut dengan segala akibat hukumnya. Berdasarkan kehendak tersebut, para pihak secara bebas mempertemukan kehendak masing-masing. Kehendak para pihak inilah yang menjadi dasar kontrak. Terjadinya perbuatan hukum itu ditentukan berdasar kata sepakat, dengan adanya konsensus dari para pihak itu, maka kesepakatan itu menimbulkan kekuatan mengikat perjanjian sebagaimana layaknya undang-undang (*pacta sunt servanda*). Apa yang dinyatakan seseorang dalam suatu hubungan menjadi hukum bagi mereka. Asas inilah yang menjadi kekuatan mengikatnya perjanjian. Ini bukan kewajiban moral, tetapi juga kewajiban hukum yang pelaksanaannya wajib ditaati.

d. Asas Itikad Baik

Asas itikad baik dapat dilihat dalam Pasal 1338 ayat (3) KUH Perdata. Yaitu: “Perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik”. Asas itikad baik merupakan asas bahwa para pihak, yaitu pihak kreditur dan debitur harus melaksanakan substansi perjanjian berdasarkan kepercayaan atau keyakinan yang teguh atau kemauan baik dari para pihak. “Asas itikad baik (*good faith*) menurut Subekti merupakan salah satu sendi terpenting dalam hukum perjanjian. Selanjutnya Subekti berpendapat bahwa perjanjian dengan itikad baik adalah melaksanakan perjanjian dengan mengandalkan norma-norma kepatutan dan kesusilaan”.

Berdasarkan pengertian itikad baik dalam kontrak/perjanjian tersebut maka unsur yang utama adalah kejujuran. Kejujuran para pihak dalam perjanjian ini meliputi pada kejujuran atas identitas diri dan kejujuran atas kehendak dan tujuan para pihak. Kejujuran adalah unsur yang utama dalam pembuatan perjanjian/kontrak karena ketidakjujuran salah satu pihak dalam perjanjian/kontrak dapat mengakibatkan kerugian bagi pihak lainnya.

Asas ini harus dianggap ada pada waktu negoisasi, pelaksanaan perjanjian hingga penyelesaian sengketa . Asas ini penting karena dengan hanya adanya prinsip inilah rasa percaya yang sangat dibutuhkan dalam bisnis agar pembuatan perjanjian dapat direalisasikan. Tanpa adanya good faith dari para pihak, sangatlah sulit perjanjian dapat dibuat. Kalaupun perjanjian sudah ditandatangani , pelaksanaan perjanjian tersebut pastilah akan sulit untuk berjalan dengan baik apabila prinsip ini tidak ada.

Menurut Beatson, “Terdapat dua fungsi penting dari kontrak, yaitu: pertama, untuk menjamin terciptanya harapan atas janji yang telah dipertukarkan; kedua, mempunyai fungsi konstitutif untuk memfasilitasi transaksi yang direncanakan dan memberikan aturan bagi kelanjutannya ke depan.”⁴⁰ Dalam kaitan dengan fungsi perjanjian bagi perencanaan transaksi, Beatson memberikan perhatian pada empat hal, yaitu:

- a. Kontrak pada umumnya menetapkan nilai pertukaran (the value of exchange);
- b. Dalam kontrak terdapat kewajiban timbal balik dan standar pelaksanaan kewajiban;
- c. Kontrak membutuhkan alokasi pengaturan tentang risiko ekonomi (economic risks) bagi para pihak; dan
- d. Kontrak dapat mengatur kemungkinan kegagalan dan konsekuensi hukumnya.

Teori Hubungan Industrial adalah hubungan antara semua pihak yang tersangkut atau berkepentingan atas proses produksi barang atau pelayanan jasa di suatu perusahaan. Pihak yang paling berkepentingan atas keberhasilan perusahaan dan perubangan langsung sehari-hari adalah pengusaha atau manajemen dan pekerja. Disamping itu masyarakat juga mempunyai kepentingan, baik sebagai pemasok faktor produksi yaitu barang dan jasa kebutuhan perusahaan, maupun sebagai masyarakat konsumen atau pengguna hasil-hasil perusahaan tersebut. Pemerintah juga mempunyai kepentingan langsung dan tidak langsung atas pertumbuhan perusahaan, antara lain sebagai sumber penerimaan pajak. Jadi hubungan industrial adalah hubungan antara

semua pihak yang berkepentingan tersebut. Dalam pengertian sempit, hubungan industrial diartikan sebagai hubungan antara manajemen dan pekerja atau Management-Employees Relationship.

Menurut Abdul Khakim dalam bukunya yang menyatakan bahwa prosedur Pemutusan Hubungan Kerja adalah sebagai berikut :

- a. Sebelumnya semua pihak, yaitu pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh harus melakukan upaya untuk menghindari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ;
- b. Bila tidak dapat dihindari, pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau pekerja/buruh mengadakan perundingan bersama ;
- c. Jika perundingan berhasil, dibuat persetujuan bersama ;
- d. Bila tidak berhasil, pengusaha mengajukan permohonan penetapan disertai dasar dan alasan-alasannya kepada lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ;
- e. Selama belum ada penetapan/putusan dari lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, kedua pihak tetap melaksanakan segala kewajiban masing-masing, dimana pekerja/buruh tetap menjalankan pekerjaannya dan pengusaha membayar upah ;

Untuk penanganan hubungan kerja massal yang disebabkan karena keadaan perusahaan seperti rasionalisasi, resesi ekonomi, dan lain-lain sebelumnya harus diupayakan dengan ;

- a. Mengurangi shift (kerja giliran), apabila perusahaan menggunakan kerja sistem shift.
- b. Membatasi atau menghapus kerja lembur sehingga dapat mengurangi biaya kerja.
- c. Bila upaya tersebut belum berhasil, maka dapat dilakukan pengurangan jam kerja.
- d. Meningkatkan usaha-usaha efisiensi, seperti mempercepat pensiun bagi pekerja/buruh yang kurang produktif.
- e. Meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergiliran untuk sementara waktu.

Pemutusan Hubungan Kerja terpaksa dilakukan, apabila upaya-upaya tersebut diatas tidak berhasil memperbaiki keadaan perusahaan, maka pengusaha terpaksa melakukan PHK dengan cara :

- a. Harus diadakan perundingan dan penjelasan tentang keadaan perusahaan secara riil kepada serikat pekerja/serikat buruh.
- b. Bersama serikat pekerja/serikat buruh merumuskan jumlah dan kriteria pekerja yang diputus hubungan kerjanya.
- c. Merundingkan persyaratan dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara terbuka dan dilandasi itikad baik.
- d. Setelah persyaratan Pemutusan Hubungan Kerja telah disetujui bersama, kemudian dilakukan sosialisasi agar dapat diketahui oleh seluruh pekerja/buruh sebagai dasar diterima tidaknya syarat-syarat tersebut.
- e. Bila ada persetujuan dari masing-masing pekerja/buruh, ditetapkan prioritas pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja secara bertahap.
- f. Pada saat penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dibuat persetujuan bersama, dengan menyebutkan besarnya uang pesangon.

G. Langkah-langkah Penelitian

1. Metode Penelitian

Metode deskriptif analisis dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan keadaan subjek atau objek dalam penelitian dapat berupa orang, lembaga, masyarakat dan yang lainnya yang pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau apa adanya yang menyangkut permasalahan-permasalahan mengenai Implementasi Pasal 58 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Di PT.Mega Sinergi Intidaya Kota Bandung.

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan masalah dalam penelitian ini menggunakan metode Yuridis Empiris yang dengan kata lain adalah jenis penelitian hukum sosiologis dan

dapat disebut pula dengan penelitian lapangan yaitu mengkaji dengan ketentuan hukum yang berlaku serta apa yang terjadi dalam keadaan di masyarakat. Atau dengan kata lain yaitu suatu penelitian yang dilakukan terhadap keadaan yang sebenarnya atau keadaan nyata yang terjadi di masyarakat dengan maksud untuk mengetahui dan menemukan fakta-fakta dan data yang dibutuhkan, setelah data yang dibutuhkan terkumpul kemudian menuju kepada identifikasi masalah yang pada akhirnya menuju pada penyelesaian masalah.¹⁴

3. Jenis Data

Jenis data digunakan pada penelitian ini analisis yang bersifat deskriptif kualitatif. Analisis ini dilakukan dengan cara mendeskripsikan dan menggambarkan dari hasil yang didapatkan, baik dari hasil data kepustakaan modern dari hasil data lapangan untuk selanjutnya diketahui serta diperoleh kesimpulan secara induktif yaitu pengalaman kesimpulan dari hal-hal yang bersifat khusus menjadi hal-hal yang bersifat umum, selanjutnya kesimpulan yang didapat tersebut diajukan saran sebagai rekomendasi.

4. Sumber Data

Sumber dan jenis data-data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:¹⁵

- a. **Data Primer** adalah data-data yang didapat secara langsung di lapangan dengan cara mendapatkan informasi dari para informan yang dilakukan melalui wawancara di lapangan.
- b. **Data Sekunder** ini bersifat melengkapi hasil penelitian yang dilakukan yaitu data yang diperoleh dari studi kepustakaan yakni bahan-bahan hukum yang terdiri dari :

¹⁴ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Rajawali, Jakarta, 1985, hlm. 17.

¹⁵ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum, Universitas Indonesia*, Jakarta, 2010, hlm. 51.

Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang memiliki kekuatan yang mengikat antara lain :

- a) Undang-Undang Dasar 1945
- b) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- c) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Bahan hukum sekunder, yaitu bahan-bahan yang berguna sebagai petunjuk atau informasi tentang bahan hukum primer berupa Jurnal, Buku yang dapat membantu menganalisa dan memahami bahan hukum primer yang diperoleh dari data sekunder.¹⁶

Bahan hukum tersier adalah bahan-bahan yang berguna sebagai petunjuk atau informasi tentang bahan hukum primer dan dapat membantu menganalisa dan memahami bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, antara lain literatur, artikel, makalah sedangkan bahan hukum Tersier yaitu, kamus dan bahan lain yang berkaitan dengan masalah yang akan dibahas di dalam Tesis ini.

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penulisan Tesis ini dilakukan Pengumpulan Data, baik data primer maupun data sekunder penulis menggunakan alat-alat pengumpulan sebagai berikut :

a. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan yang dilakukan penulis adalah dengan serangkaian kegiatan untuk memperoleh data yang diperlukan dengan cara membahas, mencatat, mengutip menelaah peraturan perundang-undangan, dokumen serta informasi lainnya yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan.¹⁷

b. Studi Lapangan

Studi Lapangan yang dilakukan oleh penulis untuk memperoleh data primer dengan mewawancarai langsung para narasumber yang dilaksanakan secara langsung dan terbuka dengan sistem tanya jawab

¹⁶ Lexy. J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2002, hlm. 112.

¹⁷ S. Nasution, *Metode Research, Bumi Aksara*, Jakarta, 1996, hlm. 113.

dimana semua pertanyaan disusun secara sistematis jelas dan terarah sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis guna mendapatkan informasi yang dibutuhkan.

6. Prosedur Pengolahan Data

Data yang sudah terkumpul melalui kegiatan pengumpulan data, baik dari data kepustakaan maupun dari data lapangan, kemudian diproses melalui pengolahan dan pengkajian data. Prosedur pengolahan data adalah sebagai berikut :

- a. **Editing** yaitu data yang diperoleh dari penelitian diperiksa kembali mengenai keengkapannya, kejelasan dan kebenarannya sehingga meminimalkan kesalahan dan kekurangan dalam penulisan untuk dapat diperbaiki kembali.¹⁸
- b. **Sistematisasi data** yaitu penyusunan data secara sistematis sesuai dengan pokok permasalahan, serta memudahkan analisis data.

7. Analisis Data

Analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis yang bersifat deskriptif kualitatif. Analisis ini dilakukan dengan cara mendeskripsikan dan menggambarkan dari hasil yang didapatkan, baik dari hasil data kepustakaan modern dari hasil data lapangan untuk selanjutnya diketahui serta diperoleh kesimpulan secara induktif yaitu pengalaman kesimpulan dari hal-hal yang bersifat khusus menjadi hal-hal yang bersifat umum, selanjutnya kesimpulan yang didapat tersebut diajukan saran sebagai rekomendasi.

¹⁸ Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta, 1996, hlm. 72.