BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Hukum merupakan suatu ketentuan tentang baik dan buruknya perilaku manusia di tengah pergaulan hidupnya, dengan menentukan perangkat-perangkat aturan yang berisi larangan, perintah dan kebolehan. Tujuan hukum itu sendiri untuk mencapai keadilan, kepastian dan kemanfaatan. Hukum memang harus mengakomodasikan ketiganya.¹

Keadilan merupakan salah satu tujuan hukum, keadilan adalah keseimbangan yang diperoleh para pihak, baik berupa keuntungan maupun kerugian. Dalam Praktisnya, Keadilan dapat diartikan sebagai memberikan hak yang setara dengan kapasitas seseorang atau pemberlakuan kepada tiap orang secara proporsional berdasarkan prinsip keseimbangan hukum tanpa keadilan tidaklah ada artinya sama sekali.² Rasa keadilan seperti ini tidak dapat diterapkan menjadi keadilan yang dapat dirasakan secara umum. Dengan demikian keberadaan hukum bukan hanya untuk menciptakan keadilan yang

¹Supriyono, "Terciptanya Rasa Keadilan, Kepastian Dan Kemanfaatan Dalam Kehidupan Masyarakat", *Jurnal Ilmiah Fenomena*, Vol.14, No 2, 2016, Fakultas Hukum Universitas Abdurachman Saleh, Situbondo, Jawa Timur, hlm. 1574.

²*Ibid.*, hlm.1570.

bersifat umum melainkan hukum itu sendiri kemudian membawa kemanfaatan dan berguna bagi setiap orang tanpa kecuali.³

Sudikno mertokusumo menyatakan bahwa kepastian hukum merupakan jaminan bahwa hukum tersebut dapat dijalankan dengan baik dan sesuai dengan aturan yang berlaku. Kepastian hukum lebih diutamakan untuk norma hukum yang tertulis. Kepastian dalam hukum dimaksudkan bahwa setiap norma hukum harus dapat dirumuskan dengan kalimat yang tidak mengandung penafsiran yang berbeda-beda. Karena jika terdapat penafsiran yang berbeda-beda akibatnya akan membawa ketidakpastiaan hukum. Sedangkan kepastian karena hukum dimaksudkan bahwa karena hukum itu sendirilah adanya kepastian.⁴

Kemanfaatan hukum merupakan tujuan hukum sebagai salah satu alat untuk mencapai tujuan dalam hidup bermasyarakat dan bernegara. Hal ini terlihat dari fungsi hukum sebagai perlindungan kepentingan manusia, hukum mempunyai sasaran yang hendak dicapai. Masyarakat mengharapkan manfaat dalam pelaksanaan hukum. Maka pelaksanaan hukum harus memberi manfaat atau kegunaan bagi masyarakat. Jangan sampai justru karena aturan hukumnya yang menimbulkan keresahan didalam masyarakat.⁵

³ Ibnu Artadi, "Hukum : Antara Nilai-Nilai Kepastian, Kemanfaatan Dan keadilan", *Jurnal Hukum Dan Dinamika Masyarakat*, 2006, Universitas 17 Agustus 1945, Semarang, hlm. 74.

⁴ Supriyono, *Op.Cit.*, hlm. 1578.

⁵ *Ibid.*, hlm. 1579.

Kegunaan atau kemanfaatan dijadikan sebagai salah satu tujuan utama yang hendak dicapai oleh hukum. Jeremy Bentham yang dikenal sebagai tokoh aliran ini mengemukakan:

“Bahwa hukum bertujuan untuk menjamin adanya bahagia sebanyak-banyaknya pada orang.”

Hukum tidak hanya menjamin terselenggaranya kepentingan umum melainkan juga telah berhasil menyeimbangkan kepentingan semua pihak secara individual dalam masyarakat sehingga melahirkan prinsip-prinsip keadilan yang dapat diterima secara umum.⁶

Pembangunan Nasional khususnya dibidang ketenagakerjaan diarahkan untuk kesejahteraan dan kemakmuran masyarakat sebagai pekerja, oleh karena itu dalam mewujudkannya diperlukan regulasi hukum yang mengatur hubungan kerja diindonesia, Hukum ketenagakerjaan yang dapat memberikan kepastian hukum, keadilan, asas kemanfaatan, ketertiban, perlindungan dan penegakan hukum. Tenaga kerja sebagai Sumber Daya Manusia merupakan aspek yang sangat berpengaruh dalam perkembangan perekonomian didunia. tenaga kerja tidak terlepas dari pembangunan dan kehidupan, serta sebagai tonggak utama perekonomian dari suatu bangsa, disamping Sumber Daya Alam dan Teknologi.⁷

⁶Ibnu Artadi, *Op.Cit.*, hlm. 75.

⁷ Laurensius Arliman S, “Perkembangan Dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia”, *Jurnal Selat*, Vol.5, No.1, 2017, Universitas Maritim Raja Ali Haji, Tanjung Pinang, Riau, hlm. 75.

Hukum Ketenagakerjaan saat ini menjadi Payung Hukum yang memberikan perlindungan hukum bagi para pekerja yang sadar akan hak dan kewajibannya yang mereka tuangkan dalam perjanjian kerja yang harus sesuai dengan peraturan Perundang-undangan. Apalagi saat ini maraknya perjanjian kerja yang bertentangan dengan peraturan Perundang-Undangan, kesusilaan dan ketertiban umum.⁸

Hakikat hukum ketenagakerjaan diindonesia yaitu untuk memberikan kesejahteraan bagi pekerja serta keluarganya dan menciptakan kesejahteraan bagi masyarakat sebagaimana telah diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar 1945.⁹ Pengaturan HAM dibidang ekonomi khususnya hukum ketenagakerjaan sejatinya telah termaktub dalam UUD 1945 seperti Pasal 27 ayat (2) yang menyatakan :

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

Penegasan HAM dibidang ekonomi juga tercantum dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan :

“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. HAM dibidang ekonomi berkaitan dengan aktivitas perekonomian, pekerja, hak memperoleh pekerjaan, perolehan upah, dan hak ikut serta dalam serikat pekerja”.

⁸ Aries Harianto, *Hukum Ketenagakerjaan Makna Kesusilaan Dalam Perjanjian Kerja*, Cet.1, LaksBang PRESSindo, Yogyakarta, 2016, hlm. 4.

⁹ Sadi Muhammad Dan Sobandi, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Kencana, Jakarta, 2020, hlm 40.

Pasal 38 ayat (1) UU HAM juga memberikan kebebasan kepada setiap manusia untuk memilih pekerjaan, diatur dalam Pasal 38 ayat (2) yang menyatakan setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil.¹⁰

Fungsi dari hukum ketenagakerjaan pada dasarnya adalah mengatur hubungan semua pihak yang berhubungan dengan proses produksi barang, maupun jasa dan mengatur perlindungan para tenaga kerja yang bersifat memaksa serta sebagai sarana pembaharuan masyarakat yang menyalurkan kegiatan yang sesuai dan dikehendaki untuk pembangunan ketenagakerjaan.¹¹

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja merupakan Sistem Omnibuslaw yang mengganti beberapa norma Undang-Undang dalam satu peraturan yang berfungsi sebagai alat untuk merevisi beberapa aturan yang mengalami tumpang tindih. Fokus utama pemerintah dalam menerapkan konsep omnibus law ini yaitu Undang-Undang penciptaan lapangan kerja dan pemberdayaan usaha mikro, kecil, dan menengah untuk meningkatkan daya saing dan mendorong investasi di Indonesia. peningkatan investasi ini agar terciptanya lapangan pekerjaan.¹²

¹⁰Zaimah Husin, "Outsourcing Sebagai Pelanggaran Hak Atas Pekerja Di Indonesia", *Jurnal Kajian Pembaharuan Hukum*, 2021, Universitas Jember, Jember, Jawa Timur, hlm. 3.

¹¹Zaeni Asyhadie Dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia*, Prenadamedia Group, Jakarta, 2019, hlm. 22.

¹²Rio Christiawan, *Omnibuslaw Teori Dan Penerapannya*, Sinar Grafika, Jakarta, 2021, hlm. 3.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta kerja memiliki beberapa ruang lingkup yang diatur dalam kebijakan strategis cipta kerja yang meliputi :

- a. Peningkatan ekosistem investasi dan kegiatan berusaha
- b. Ketenagakerjaan
- c. Kemudahan, Perlindungan, serta pemberdayaan koperasi dan UMK-M
- d. Kemudahan berusaha
- e. Dukungan riset dan investasi
- f. Pengadaan tanah
- g. Kawasan ekonomi
- h. Investasi Pemerintah pusat dan percepatan proyek strategis nasional
- i. Pelaksanaan administrasi pemerintah
- j. Pengenaan sanksi

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan perkerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Perjanjian kerja hanya dilakukan oleh dua belah pihak yakni pemberi kerja dengan pekerja. Mengenai hal apa saja yang diperjanjikan diserahkan sepenuhnya kepada kedua belah pihak apabila salah satu pihak tidak menyetujuinya, maka tidak akan terjadi perjanjian kerja.¹³

¹³ Rachmat Trijono, *Omnibuslaw Cipta Lapangan Kerja*, Cet.1, Papas Sinar Sinanti, Jakarta, 2020, hlm. 26.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan berdasarkan Pasal 1 angka 21 yang menyatakan :

“Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua pihak.”¹⁴

Perjanjian kerja pada dasarnya dibedakan menjadi dua yaitu, Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) yaitu perjanjian kerja antara pekerja/ buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap dan Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).¹⁵

PKWT dalam Pasal 56 Bab IV Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang mendefinisikan PKWT sebagai perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu didasarkan atas :

- a. Jangka waktu
- b. Selesainya suatu pekerjaan tertentu

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara

¹⁴ R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia Bandung, Bandung, 2013, hlm. 118.

¹⁵ Rachmat Trijono, *Op.Cit.*, hlm. 28.

keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.¹⁶

Sistem PKWT bagi pihak pemberi kerja dapat memaksimalkan keuntungan dan memberikan manfaat seperti memperkerjakan tenaga kerja dapat lebih fleksibel dengan menyesuaikan setiap perubahan dan kebutuhan pihak pemberi kerja tanpa harus melalui penyelenggaraan dan pendidikan pelatihan kerja yang memerlukan biaya tinggi. Sehingga para pemberi kerja dapat mempertahankan daya saing namun tidak mengganggu kinerja keuangannya.¹⁷

Penulis berpendapat bahwa penggunaan sistem PKWT bagi para pekerja memberikan manfaat seperti mengurangi pengangguran, para pekerja mendapatkan pekerjaan ketimbang menjadi pengangguran walaupun hanya dengan sistem kerja waktu tertentu, dan menambah pengalaman serta pengetahuan untuk bekal bagi para pekerja untuk mendapatkan pekerjaan di masa yang akan datang. Apalagi di era saat ini daya saing pekerja dan jiwa kompetisi yang tinggi membuat para pekerja di haruskan memiliki skill dan pengalaman kerja yang banyak. Agar mampu bersaing dan mendapatkan pekerjaan.

Kerugian penerapan sistem PKWT ini selain tidak memberikan kepastian terhadap hubungan kerja yang ada, upah kerja yang diberikan juga lebih murah

¹⁶Dina Susiani, *Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, CV. Pustaka Abadi, Jember, 2020, hlm. 58.

¹⁷Maryono, “Tenaga Kontrak : Manfaat Dan Permasalahannya” , *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, Vol 16, No 1, 2009, Universitas Stikubank, Semarang, hlm. 29.

serta kurangnya perhatian dari pengusaha atau pemberi kerja, karena status pekerja hanya sebagai Pekerja tidak tetap dan hanya bekerja untuk jangka waktu tertentu.¹⁸ Dan ditambah juga investor asing lebih menyukai sistem kontrak kerja yang tidak banyak menimbulkan masalah daripada menerapkan pekerja tetap.¹⁹

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja Kluster Ketenagakerjaan merevisi ketentuan PKWT di Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 melalui pengubahan, penghapusan, dan penambahan Pasal. dan didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 aturan mengenai PKWT dan status pekerja tidak tetap hanya dibahas secara umum dan dibahas lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja waktu tertentu, Alih Daya, waktu kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Pengubahan masalah jangka waktu mengenai PKWT yaitu 5 Tahun. lebih lama dibandingkan dengan Undang-Undang sebelumnya yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan yang memberikan batasan waktu yaitu 2 Tahun dalam berlakunya PKWT. serta dalam Pasal 8 tersebut dinyatakan bahwa PKWT tersebut dapat diperpanjang lagi, dengan jangka waktu yang lama tersebut membuat para pekerja dalam status hukumnya

¹⁸ Agus Antara Putra, I Nyoman Putu Budiarta, Dan Desak Gde Dwi Arini, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu", *Jurnal Interpretasi Hukum*, Vol 1, No 2, 2020, Universitas Warmadewa, Denpasar, hlm. 13.

¹⁹ Fithriatus Shalihah, "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu(PKWT) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif HAM", *Jurnal UIR Law Review*, Vol 01, No. 02, 2017, Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, Riau, hlm. 151.

sebagai Pekerja tidak tetap lebih lama, hal ini tentunya berpengaruh terhadap hak-hak nya sebagai pekerja dipertanyakan, karena ketidakpastian hukum dalam hak-haknya. karena dengan perubahan Pasal 56 Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 mengatur jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan PKWT, dengan adanya Undang-Undang cipta kerja ini yang tidak memuat jangka waktu PKWT.²⁰

Undang-Undang ketenagakerjaan sebelumnya mengatur bahwa masa maksimal status kontrak adalah dua (2) tahun ditambah dengan perpanjangan satu tahun (Pasal 59 ayat(4)). Jika PKWT dilaksanakan tidak sesuai dengan ketentuan tersebut maka demi hukum pekerja tersebut menjadi PKWTT (Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang ketenagakerjaan) setelah putusan mahkamah konstitusi (MK) Nomor 96/PUU-XI/2013, peralihan status pekerja dari PKWT menjadi PKWTT melalui putusan pengadilan mengenai pemberlakuan Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang ketenagakerjaan.²¹ Undang-Undang cipta kerja telah menghapus pengaturan seperti itu. Pengaturan yang baru demikian sangat berpotensi membiarkan pekerja dengan status PKWT dikontrak seumur hidup dan tidak berkesempatan menjadi pekerja tetap.

²⁰Erlangga Bagus Setiawan, Sandy Maldini, dan Imam Budi Santoso, “Perbandingan Undang-Undang Cipta kerja Klaster Ketenagakerjaan Dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Mengenai Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu”, *Jurnal Veritas: Program pascasarjana ilmu Hukum*, Vol 7, No 2, 2021, hlm. 68.

²¹Faiq Tabroni, “Norma pemajuan HAM dan Degradasi Perlindungan Hak pekerja Dalam UU Cipta Kerja”, *Jurnal Al-ahkam*, Vol.17 No.1, 2021, hlm.5-6.

Konflik Norma yang ingin penulis bahas yaitu mengenai jangka waktu berakhirnya PKWT yang lebih lama yang diatur dan dibahas lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja waktu tertentu, Alih Daya, waktu kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja. Mengenai jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu yang terdapat dalam Pasal 8 Yaitu ;

1. PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun.
2. Dalam hal jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai maka dapat dilakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun.
3. Masa kerja Pekerja/Buruh dalam hal perpanjangan jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tetap dihitung sejak terjadinya Hubungan Kerja berdasarkan PKWT.

Peraturan pemerintah tersebut juga tidak memberikan kewajiban kepada pemberi kerja untuk melakukan pemberitahuan sebelum dilakukannya perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu. Hal ini mengurangi hak pekerja untuk mendapatkan informasi mengenai kelanjutan pekerjaannya.²²

Konflik Norma dapat dimaknai sebagai pertentangan substansi yang menjadi muatan masing-masing undang-undang maupun peraturan lainnya yang bersifat khusus. Substansi hukum merupakan keseluruhan asas hukum, norma hukum dan aturan hukum baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

²² Dewa Gede Giri Santosa, "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Undang-Undang Cipta Kerja: Implementasi Dan Permasalahannya", *Jurnal Ilmu Hukum*, Vol.17 No 2, 2021, Universitas 17 Agustus 1945, Surabaya, hlm. 189.

Konflik Norma yang tumpang tindih dan tidak selaras satu sama lain dapat bersifat konflik norma vertikal yaitu tidak selaras aturan Undang-Undang yang lebih tinggi dengan lebih rendah hierarkinya, dan konflik norma horizontal yaitu Ketidakselarasan suatu aturan Undang-Undang yang sejajar menurut hierarki Peraturan Perundang-Undangan berdasarkan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan. Konflik Norma Pada penelitian ini yaitu Konflik norma vertikal yaitu antara Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 dengan Pasal 8 Peraturan Pemerintah mengenai Pengubahan masalah jangka waktu.

PKWT ini yang lama ini membuat para pekerja dalam status hukumnya sebagai Pekerja tidak tetap lebih lama, karena ketidakpastian hukum dalam hak-haknya.²³Pembaharuan Hukum yang baru ini dianggap tidak lebih baik, karena tidak akan selamanya para pekerja ingin sebagai pekerja tidak tetap tanpa jenjang karir yang jelas.

Kesejahteraan para pekerja yang mendapatkan kepastian dan perlindungan hukum yang jelas seperti jaminan hari tua sampai jaminan Kematian untuk kesejahteraan Para Pekerja Tidak Tetap dan Undang-Undang Cipta Kerja merupakan sebuah produk hukum yang lebih meringankan dan memihak para

²³ Erlangga Bagus Setiawan, Sandy Maldini, Dan Imam Budi Santoso, "Perbandingan Undang-Undang Cipta kerja Klaster Ketenagakerjaan Dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Mengenai Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu", *Jurnal Veritas: Program Pascasarjana Ilmu Hukum*, Vol 7, No 2, 2021, Universitas Islam As- Syafi'iah, Bekasi, hlm. 64.

pemberi kerja dan mengikat para pekerja.²⁴ Hal ini tentunya bertolak belakang dengan prinsip kemanfaatan Hukum yang berdasarkan madzab utilitarianisme kegunaan atau kemanfaatan hukum disini diartikan sebagai kebahagiaan, yang berarti hukum itu sendiri harus memberi manfaat atau kegunaan bagi masyarakat.

Masyarakat membutuhkan pekerjaan sebagai sumber penghasilan dan untuk memenuhi kebutuhan hidup dan hak atas pekerjaan merupakan hak asasi yang wajib dijunjung tinggi dan dihormati.²⁵ Berguna atau tidaknya hukum tergantung apakah hukum tersebut memberikan kebahagiaan atau tidak kepada manusia. dan disini hukum yang Undang-Undang Cipta Kerja Tidak memberikan kebahagiaan kepada para pekerja tidak tetap karena lebih menguntungkan para pemberi kerja dan tidak mencerminkan keadilan terhadap hak-hak para pekerja tidak tetap. Berdasarkan penjelasan terhadap permasalahan diatas, peneliti ingin meneliti mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Ditinjau Dari Prinsip Kemanfaatan Hukum.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah tersebut, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut :

²⁴*Ibid.*, hlm. 68.

²⁵Endah Pudjiastuti, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang University Press, Semarang, 2008, hlm. 19.

1. Bagaimana Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ditinjau dari prinsip kemanfaatan hukum ?
2. Bagaimana Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Untuk Hukum Di Masa Yang Akan Datang (*Ius Constituendum*) Yang Mencerminkan Prinsip Kemanfaatan Hukum ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah yang diuraikan pada bab sebelumnya adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ditinjau dari prinsip kemanfaatan hukum.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Untuk Hukum Di Masa Yang Akan Datang (*Ius Constituendum*) Yang Mencerminkan Prinsip Kemanfaatan Hukum.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini antara lain :

1. Secara *akademis* hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai titik tolak dalam penelitian hukum yang berhubungan dengan Hukum bisnis Khususnya dalam Permasalahan Perjanjian kerja waktu tertentu Pasca

Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang cipta kerja ditinjau dari prinsip kemanfaatan hukum.

2. Secara *praktis* hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan atau masukan dalam Prinsip kemanfaatan hukum terhadap perjanjian kerja waktu tertentu dan juga dapat memberikan perlindungan hukum yang jelas dan tegas terhadap hak Para Pekerja tidak tetap dengan memperhatikan aspek-aspek yang dapat mendukung dalam pemajuan.

E. Kerangka Konseptual

Penulis memberikan definisi atau batasan terhadap konsep-konsep yang terdapat dalam judul proposal penelitian ini, agar lebih mudah untuk memahami maksud penulis. Konsep – konsep tersebut adalah sebagai berikut :

1. Perjanjian Kerja Waktu tertentu

PKWT dalam Pasal 56 Bab IV Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang mendefinisikan PKWT sebagai perjanjian kerja/buruh dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu didasarkan atas:

- a. jangka waktu
- b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.²⁶

²⁶ Rachmat Trijono, *Omnibuslaw Cipta Lapangan Kerja*, Cet.1, Papas Sinar Sinanti, Jakarta, 2020, hlm. 29.

2. Konsep Kemanfaatan Hukum

Kegunaan atau kemanfaatan dijadikan sebagai salah satu tujuan utama yang hendak dicapai oleh hukum. Kegunaan atau kemanfaatan hukum disini diartikan sebagai kebahagiaan. Jadi berguna atau tidaknya hukum tergantung apakah hukum tersebut memberikan kebahagiaan atau tidak kepada manusia. Hal ini terlihat dari fungsi hukum sebagai perlindungan kepentingan manusia, hukum mempunyai sasaran yang hendak dicapai. Masyarakat mengharapkan manfaat dalam pelaksanaan hukum, maka pelaksanaan hukum harus memberi manfaat atau kegunaan bagi masyarakat.

Konsep-konsep penting yang ingin disampaikan oleh penulis yaitu PKWT sebagai perjanjian kerja/buruh dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan tertentu, dalam hal ini PKWT harus dibuat berdasarkan Prinsip Kemanfaatan Hukum untuk mencapai tujuan hukum yaitu hukum harus memberikan kebahagiaan dengan cara harus memberikan manfaat bagi semua pihak.

F. Landasan Teori

1. Teori Kemanfaatan Hukum

Jeremy Bentham yang dikenal sebagai tokoh yang pertama mencetuskan aliran ini. Menurutnya alam telah menempatkan manusia dibawah kekuasaan, kesenangan, dan kesusahan. Karena kesusahan dan kesenangan itu manusia

mampu mempunyai gagasan untuk membuat ketentuan yang mempengaruhi hidupnya. Tujuan untuk mencari kesenangan atau kebahagiaan dan menghindari kesusahan seharusnya menjadi pokok utama yang hendak dicapai dalam pembuatan undang-undang.²⁷

Hukum tidak hanya menjamin terselenggaranya kepentingan umum melainkan juga telah berhasil menyeimbangkan kepentingan semua pihak secara individual dalam masyarakat sehingga melahirkan prinsip-prinsip keadilan yang dapat diterima secara umum. Dengan demikian keberadaan hukum bukan hanya untuk menciptakan keadilan yang bersifat umum melainkan hukum itu sendiri kemudian membawa kemanfaatan dan berguna bagi setiap orang tanpa kecuali.²⁸

2. Teori Keadilan

Hans Kelsen mengemukakan bahwa Keadilan merupakan suatu tertib sosial tertentu yang dibawah lindungannya untuk mencari kebenaran. Karena keadilan menurutnya adalah keadilan kemerdekaan, keadilan perdamaian, keadilan demokrasi-keadilan toleransi. Keadilan dalam konteks hukum berkaitan erat dengan makna legalitas. Dikatakan adil jika peraturan yang dibuat berlaku secara sama dan setara. hukum diterapkan kepada semua kasus yang menurut peraturannya harus diterapkan. Legalitas secara hukum terhadap peraturan yang diberlakukan mempunyai pelaksanaan yang sama terhadap perbuatan yang

²⁷Farkhani, et all. *Filsafat Hukum ; Paradigma Modernisme Menuju Post Modernisme*, Kafilah Publishing, Solo, 2018, hlm 90.

²⁸Ibnu Artadi, "Hukum : Antara Nilai-Nilai Kepastian, Kemanfaatan Dan Keadilan", *Jurnal Hukum Dan Dinamika Masyarakat*, 2006, Universitas 17 Agustus 1945, Semarang, hlm. 74

dilakukan dengan prinsip mengacu kepada isi dari perbuatan itu sendiri, dan dikatakan tidak adil jika pelaksanaannya tidak diterapkan pada perbuatan yang sama.²⁹

3. Teori Kepastian Hukum

Kepastian hukum diartikan sebagai kejelasan norma yang dapat dijadikan pedoman bagi masyarakat. Kepastian dimaknai bahwa ada kejelasan dan ketegasan terhadap berlakunya hukum didalam masyarakat. Hal ini agar tidak menimbulkan multitafsir.³⁰

Van Apeldoorn mengemukakan bahwa kepastian hukum dapat juga berarti hal yang dapat ditentukan oleh hukum dalam hal-hal yang konkret. Kepastian hukum merupakan jaminan bahwa hukum dijalankan, bahwa yang berhak menurut hukum dapat memperoleh haknya dan kepastian hukum sebagai perlindungan terhadap tindakan sewenang-wenang. Penerapan ini dilaksanakan secara rasional dan logis karena Undang-Undang dianggap sebagai suatu sistem yang logis yang bisa diberlakukan terhadap setiap perkara.³¹

²⁹ Hasan, "Keadilan Sebagai Prinsip Negara Hukum: Tinjauan Teoritis Dalam Konsep Demokratis", *Jurnal Padjajaran Ilmu Hukum*, Vol 02, No 02 , 2015, Universitas Padjajaran, Bandung, hlm. 392.

³⁰R. Toni Prayoga "Penerapan Asas Kepastian Hukum Dalam Peraturan Mahkamah Agung Nomor 11 Tahun 2011 Tentang Hak Uji Materil Dan Dalam Peraturan MK Nomor 06/PMK/2005 Tentang Pedoman Beracara Dalam Pengujian Undang-Undang", *Jurnal Legislasi Indonesia*, Vol 13, No 2, 2016, Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan Kementerian Hukum Dan HAM, Jakarta, hlm. 194.

³¹Fernando M. Manullang, *Legisme, Legalitas Dan Kepastian Hukum*, Prenadamedia Group, Jakarta, 2016, hlm. 14.

G. Metode Penelitian

Metode Penelitian digunakan agar dapat melakukan penelitian dengan maksimal maka peneliti mempergunakan beberapa metode sebagai berikut:

1. Tipe Penelitian

Tipe penelitian adalah yuridis normatif. Penelitian hukum normatif pada hakikatnya mengkaji hukum yang dikonsepsikan sebagai norma atau kaidah yang berlaku dalam masyarakat. Penelitian hukum normatif adalah penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan hukum.³²

2. Pendekatan Penelitian

a. Pendekatan Perundang-undangan (*statuta approach*)

Pendekatan Perundang-Undanganyaitu penelitian terhadap produk-produk hukum. Pendekatan Perundang-Undanganyang digunakan yaitu Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja Klaster ketenagakerjaan mengenai produk hukum yang berkenaan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Perundang-undangan yang bersangkutan paut dengan permasalahan hukum yang ingin diteliti oleh penulis yaitu Kitab Undang-Undang hukum perdata tentang syarat sah perjanjian dan UUD 1945 serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja waktu tertentu, Alih Daya, waktu kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.³³

³²Ishaq, *Metode Penelitian Hukum Dan Penulisan Skripsi, Tesis, Disertasi*, Alfabeta, Bandung, 2017, hlm. 66.

³³Bahder Johan Nasution , *Metode penelitian Hukum*,Mandar Maju Bandung,2008, hlm. 92.

b. Pendekatan Konseptual (*conceptual approach*)

Pendekatan konseptual untuk Penelitian terhadap konsep-konsep hukum seperti sumber hukum, fungsi hukum, lembaga hukum, dan sebagainya.³⁴. Pendekatan konseptual ini digunakan dalam rangka untuk menyamakan persepsi atau pemahaman terhadap bahasa hukum yang memiliki banyak penafsiran (multitafsir).³⁵

3. Jenis dan Pengumpulan Bahan

a. Bahan Hukum Primer, yaitu meliputi produk hukum Perundang-undangan yang berhubungan dengan penelitian yang akan dibahas, yakni :

- 1) UUD 1945
- 2) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- 3) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
- 4) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan
- 5) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja waktu tertentu, Alih Daya, waktu kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.

b. Bahan Hukum Sekunder, yaitu bahan hukum yang terdiri dari buku-buku teks (textbooks) yang ditulis para ahli yang berpengaruh, jurnal-jurnal

³⁴*Ibid.*

³⁵ Suhaimi, "Problem Hukum Dan Pendekatan Dalam Penelitian Hukum Normatif", *Jurnal Yustisia*, Vol.19 No.2, 2018, Universitas Islam Raden Rahmat, Malang, hlm. 207.

hukum, pendapat para sarjana, website internet dan hasil-hasil symposium yang berkaitan dengan penelitian.

- c. Bahan Hukum Tersier, yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti kamus hukum dan encyclopedia.

4. Analisis Bahan Hukum

Analisis terhadap bahan hukum didalam penelitian ini dilakukan dengan cara :

- a. Menginventarisasi semua peraturan Perundang-Undangan sesuai masalah yang dibahas. Dalam penelitian ini Perundang-Undangan yang akan dianalisis yaitu UUD 1945, KUHPerdata, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja, Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, Dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja waktu tertentu, Alih Daya, waktu kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- b. Mensistematisasi bahan-bahan hukum yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Bahan-bahan hukum berupa bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier yang berhubungan dalam penelitian ini.
- c. Menginterpretasi Perundang-Undangan yang berhubungan dengan masalah yang dibahas. Mengenai permasalahan Pasal-Pasal yang berhubungan

dengan Perjanjian kerja waktu tertentu yang mengutamakan Hak dasar Para pekerja tidak tetap yang harus dilindungi ditinjau dari Prinsip kemanfaatan hukum itu sendiri. Untuk mewujudkan keadilan dan kesejahteraan para pekerja.

H. Sistematika Penulisan

Penelitian ini terdiri dari empat bab, tiap-tiap bab terdiri dari sub-sub dan masing-masing bab mempunyai keterkaitan satu dengan yang lain. Untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas, sistematika penulisannya sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang ,perumusan masalahnya. Kemudian diuraikan pula tujuan dan manfaat yang diharapkan, metode penelitian, kerangka konseptual, kerangka teoretis, dan sistematika penulisannya.

BAB II KAJIAN TEORI

Bab ini menguraikan tentang tinjauan umum perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), dan tinjauan umum prinsip kemanfaatan hukum

BAB III PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan bahwa mengenai Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020

tentang Cipta Kerja ditinjau dari prinsip kemanfaatan hukum dan.PengaturanPerjanjian Kerja Waktu Tertentu Untuk Masa Akan Datang Yang Mencerminkan Prinsip Kemanfaatan Hukum.

BAB IV PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan sebagai intisari dari penelitian dan dikemukakan saran yang perlu dilakukan berkaitan dengan Permasalahan yang diteliti.