

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (untuk selanjutnya disingkat Undang-Undang Ketenagakerjaan), memberikan definisi bahwa ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Tenaga kerja sangat mempengaruhi pada kemajuan perusahaan, kedudukan tenaga kerja sebagai pelaku pembangunan mempunyai peranan dalam peningkatan kesejahteraan dan kemajuan perusahaan sehingga perusahaan tersebut dapat bersaing di era global.

Perjanjian kerja adalah perjanjian yang disusun oleh pekerja sebagai perorangan dan pengusaha mengenai pekerjaan tertentu dan imbalan yang menjadi obyek perjanjian.¹ Menurut Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan, Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Subyek hukum dalam perjanjian kerja pada hakekatnya adalah subyek hukum dalam hubungan kerja, yang menjadi obyek dalam perjanjian kerja adalah tenaga yang melekat pada diri pekerja.²

Perjanjian kerja yang dibuat antara perusahaan dan pekerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan tentang Ketenagakerjaan dapat dibedakan

¹ Ahmad Sridadi Riski, *Pedoman Perjanjian Kerja Bersama*, Empatdua Media, 2013. Hlm. 169.

² Asri Wijayanti, "Menggugat Konsep Hubungan Kerja" 1 (2011): Hlm. 1–224, http://repository.um-surabaya.ac.id/3117/1/33._Menggugat_konsep_hubungan_kerja.pdf.

menjadi dua yaitu, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Pekerjaan Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Beda dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sistem hubungan kerja PKWTT dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan. Selama masa percobaan pengusaha wajib membayar upah pekerja dan upah tersebut tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang berlaku. (Pasal 60 Undang- Undang Ketenagakerjaan).³

Tabel 1.1

Hal	PKWT	PKWTT
Waktu	Terbatas pada jangka waktu penyelesaian pekerja tertentu	Permanen/Kontinyu sampai usia pensiun atau ditentukan lain oleh peraturan perusahaan
Masa Percobaan	Tidak mensyaratkan masa percobaan	Dapat mensyaratkan masa percobaan maksimal 3 bulan

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah sistem perjanjian kerja antara pekerja/buruh/karyawan dengan perusahaan/pengusaha/pemilik modal untuk membuat suatu kesepakatan kerja yang dilaksanakan dalam waktu tertentu dan untuk pekerjaan tertentu. Namun, sistem PKWT ini bila dilihat di dalam relasi

³ Achmad Jaka, “Perbandingan Sistem Hubungan Kerja PKWTT Dan PKWT Dalam Upaya Peningkatan Kesejahteraan Pekerja,” *Jurnal Living Law* 14, Nomor 2 (2022), Hlm. 154–67.

kuasanya berpotensi tidak adil, sebab kedudukan para pihak di dalam kontrak/perjanjiannya dalam keadaan tidak seimbang (sub-ordinasi). Pihak perusahaan/pengusaha/pemilik modal yang memberi kerja memiliki kedudukan yang lebih kuat bila dibanding dengan pihak pekerja/buruh/karyawan yang lemah.

Dalam konteks ini, pihak pengusaha/perusahaan adalah penyedia lapangan pekerjaan, pemilik aturan dan pemberi gaji yang secara relasi memiliki kekuatan lebih kuat, sedangkan pihak karyawan/buruh adalah pihak yang membutuhkan pekerjaan, yang mengikuti aturan dan penerima gaji yang secara relasi memiliki ketergantungan terhadap pihak pemberi kerja, sehingga ada potensi pihak pemberi kerja untuk bertindak tidak adil dalam memperlakukan pihak karyawan/buruh. Pihak yang ada di posisi lemah mau tidak mau akan menerima beberapa syarat atau ketentuan baku.⁴

Mulanya, hubungan kerja antara pemilik modal dengan pekerja/buruh hanya dalam kepentingan yang sifatnya keperdataan. Namun, jika di antara para pihak itu terjadi perselisihan, maka harus ada pihak ketiga yang menjadi penengah, yakni adalah pemerintah. Otoritas pemerintah diperlukan dalam pembuat kebijakan, hukum dan penegak hukum, sehingga pada tahap ini hukum mengenai ketenagakerjaan sudah terkait dengan hukum publik, baik di dalam hukum tata negara maupun hukum pidana.⁵

⁴ Leli Joko Suryono, "Kedudukan Dan Penerapan Klausula Baku Dalam Perjanjian Kerja Di Indonesia," *Jurnal Media Hukum* 2018, Nomor 1 (2011), Hlm. 35–49, <http://repository.umsida.ac.id/handle/123456789/4181>.

⁵ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang No13 Tahun 2003*, Bandung, Citra Aditya Bakti, 2003. Hlm. 66

Sebelumnya, aturan mengenai PKWT diatur di dalam Undang-Undang

Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa:

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
3. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
4. Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
5. Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
6. 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.
7. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
8. Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

Namun, kini ketentuan tersebut telah diubah oleh Pasal 59 angka 15 Undang-

Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang menyatakan bahwa:

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut:
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman;
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau

- e. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
3. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
4. Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Bank Rakyat Indonesia (BRI) adalah salah satu bank milik pemerintah yang terbesar di Indonesia. Bank Rakyat Indonesia (BRI) didirikan di Purwokerto, Jawa Tengah oleh Raden Bei Aria Wirjaatmadja tanggal 16 Desember 1895. Lebih dari 127 tahun memberi pelayanan terbaik bagi seluruh lapisan masyarakat, BRI turut ambil andil dalam upaya membangun negeri dan memberi makna Indonesia.⁶ Didukung lebih dari 10 ribu kantor salah satunya adalah BRI Kantor Cabang Abunjani Sipin Kota Jambi. Berikut tabel jumlah pekerja kontrak yang melaksanakan perjanjian kerja pada Bank BRI Kc. Abunjani Sipin Kota Jambi.

Tabel 1.2

Jumlah Pekerja Kontrak Waktu Tertentu di Bank BRI Kc. Abunjani Sipin Kota Jambi

NAMA PEKERJA	umur	ESGDESC	PSADESC	ORGDESC
Habi Noprizal	29	Kontrak Teller/CS	KC ABUNJANISPN	UNIT PETALING
Nur Wulansari	29	Kontrak Teller/CS	KC ABUNJANISPN	UNIT MENDALO INDAH
Mey Shara Kurnia	28	Kontrak Teller/CS	KC ABUNJANISPN	UNIT SULTAN THAHA
Yulia Panggabean	28	Kontrak Teller/CS	KC ABUNJANISPN	UNIT MENDALO INDAH
Samuel Parlindungan Panjaitan	27	Kontrak Teller/CS	KC ABUNJANISPN	UNIT KASANG JAYA
Aldo Wiranata	27	Kontrak Teller/CS	KC ABUNJANISPN	UNIT FATAHILAH
Tri Wayuni	27	Kontrak Teller/CS	KC ABUNJANISPN	UNIT TALANG BAKUNG
M Gufran Putra Nurkia	26	Kontrak Teller/CS	KC ABUNJANISPN	SEKSI OPERASIONAL & LAYANAN
Umar Dhani	25	Kontrak Teller/CS	KC ABUNJANISPN	UNIT SIMPANG RIMBO
Muhamad Ridho	25	Kontrak Teller/CS	KC ABUNJANISPN	UNIT KEBUN HANDIL
Muhammad Torik	24	Kontrak Teller/CS	KC ABUNJANISPN	UNIT SULTAN THAHA
Ananda Jihan	24	Kontrak Teller/CS	KC ABUNJANISPN	SEKSI OPERASIONAL & LAYANAN
Novia Nabillah	24	Kontrak Teller/CS	KC ABUNJANISPN	UNIT MAYANG
Gusti Riski Permata	24	Kontrak Teller/CS	KC ABUNJANISPN	SEKSI OPERASIONAL & LAYANAN

Sumber: Dokumen Bank BRI Kc. Abunjani Sipin Kota Jambi Tahun 2023

⁶ Bank BRI, Profil Bank BRI, <https://bri.co.id/>. Diakses pada 08 oktober 2023.

Berdasarkan tabel tersebut, adanya pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu pada pekerja kontrak di Bank BRI Kantor Cabang Abunjani Sipin Kota Jambi yang Didalam Perjanjian kerja waktu tertentu tersebut terdapat beberapa hak dan kewajiban antara pekerja dengan perusahaan.

Pada Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Abunjani Sipin mengatur 11(sebelas) Pasal yang diantaranya berisikan mengenai ruang lingkup pekerjaan, jangka waktu perjanjian kerja, hak dan kewajiban para pihak, kompensasi, benefit dan fasilitas, evaluasi kinerja, pelanggaran, pemutusan hubungan kerja (PHK), dan juga penyelesaian perselisihan. Pada dasarnya setiap hak dan kewajiban telah diatur dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) itu sendiri maupun dalam Undang-Undang ketenagakerjaan

Perusahaan sebagai pemberi kerja memiliki hak antara lain:

1. Review atas sasaran kinerja pekerja kontrak
2. Evaluasi pencapaian sasaran kinerja pekerja kontrak
3. Perusahaan berhak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja kontrak
4. Hak untuk memperbaharui perjanjian kerja waktu tertentu.

Perusahaan juga memiliki kewajiban yang wajib dilaksanakan,yaitu:

1. Perusahaan wajib membayar upah/gaji
2. Perusahaan memberikan upah lembur atas kelebihan jam kerja
3. Perusahaan memberikan kompensasi,benefit dan fasilitas lainnya
4. Perusahaan memberikan Cuti dan tunjangan cuti yang berlaku bagi pekerja kontrak

5. Perusahaan memberikan tunjangan hari raya yang berlaku bagi pekerja kontrak
6. Perusahaan memberikan jaminan pemeliharaan kesehatan
7. Perusahaan wajib memberitahukan perpanjangan perjanjian kerja dengan jangka waktu tidak lebih dari satu tahun.

Hak-hak pekerja harus dijamin meskipun pemenuhannya sangat bergantung pada perusahaan, beberapa hak pekerja antara lain:

1. Pekerja berhak menerima kompensasi, benefit, dan fasilitas yang berlaku bagi pekerja kontrak
2. Hak atas gaji
3. Hak atas kepastian hubungan kerja
4. Hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan
5. Hak atas upah lembur dan tunjangan lainnya

Pekerja juga memiliki kewajiban yang harus dilaksanakan, yaitu:

1. Pekerja wajib mematuhi ketentuan pekerja kontrak yang berlaku
2. Pekerja wajib melaksanakan tugas dan mencapai sasaran kinerja yang telah ditetapkan
3. Pekerja wajib mengganti dan menyelesaikan segala kerugian yang diderita perusahaan.

Pada pelaksanaannya, meskipun perjanjian kerja waktu tertentu tersebut didasarkan oleh keputusan dan kehendak kedua belah pihak, namun ada beberapa permasalahan yang terjadi di dalam PKWT, yakni tidak adanya kepastian terhadap hubungan kerja, sehingga sering terjadi ketidakadilan dan tidak adanya kepastian

Hukum terkait pengangkatan status pekerja kontrak menjadi pekerja tetap. Hal itu disebabkan lantaran status PKWT adalah sebagai karyawan tidak tetap yang bekerja hanya untuk jangka waktu tertentu dan tidak ada pembaharuan kontrak kerja. Hal ini akan berdampak terhadap mudahnya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja tersebut. Hal ini dapat terjadi karena pemberhentian oleh perusahaan, pengunduran diri oleh pekerja, berakhirnya kontrak kerja, maupun sebab lainnya.

Hal ini terjadi lantaran ketidak jelasan norma di dalam perjanjian ini. Selain itu, bila Dibandingkan antara PKWT dengan pekerja *outsourcing* atau dengan tenaga kerja asing, justru pengaturannya lebih konkret dan jelas. Hal ini dapat dilihat pada perubahan aturan mengenai PKWT yang dari Undang-Undang Ketenagakerjaan ke Undang-Undang Cipta Kerja yang dapat dilihat bahwa sejak diundangkannya Undang-Undang Cipta Kerja, PKWT tidak lagi diatur. Adapun yang diatur, yakni hanyalah ketentuan mengenai perpanjangan PKWT.

Dengan tidak adanya peraturan perundangan-undangan yang khusus mengatur tentang jenis pekerjaan PKWT, apalagi tidak adanya sanksi tegas jika pemilik modal/pengusaha/perusahaan melanggar PKWT dan tidak bersedia mengangkat para pekerja menjadi pekerja tetap, maka harus segera ada tindakan

penanggulangan mengenai gejala hukum yang terjadi mengingat banyak pekerja yang berkerja dengan sistem perjanjian ini.⁷

Berdasarkan permasalahan diatas tentang tidak adanya kepastian hukum tentang pengangkatan pekerja kontrak sebagai karyawan tetap penulis hendak mengkaji permasalahan Perjanjian Kerja Waktu Tentu (PKWT) tersebut kedalam skripsi ini dengan mengangkat judul **“Perjanjian Kerja Antara Pekerja Kontrak dengan Pihak Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Abunjani Sipin Kota Jambi”**

B. Rumusan Masalah

Permasalahan yang akan dibahas dari latar belakang yang telah dikemukakan diatas adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Abunjani Sipin Kota Jambi?
2. Apa faktor kendala dalam perjanjian kerja bagi pekerja kontrak pada Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Abunjani Sipin Kota Jambi?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai pada Skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui dan menganalisis mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Abunjani Sipin Kota Jambi

⁷ Agus Antara Putra, I Nyoman Putu Budiarta, and Desak Gde Dwi Arini, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Di Indonesia,” *Jurnal Interpretasi Hukum* 1, Nomor 2 (2020): 12–17, <https://doi.org/10.22225/juinhum.1.2.2428>. Hlm.12-17.

2. Mengetahui dan menganalisis faktor kendala perjanjian pekerja kontrak pada Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Abunjani Sipin Kota Jambi

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang akan dicapai oleh penulis dalam penelitian ini adalah antara lain:

1. Manfaat teoritis

Manfaat dari penelitian ini secara teoritis adalah sebagai sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu hukum dan perkembangan bidang hukum tertentu khususnya bidang hukum perjanjian yang dalam kaitannya dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Abunjani Sipin Kota Jambi. Hasil penulisan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi mengenai hukum di Indonesia khususnya hukum perjanjian.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini memiliki manfaat praktis yaitu:

- a. Sebagai upaya pengembangan kemampuan, pengetahuan hukum penulis khususnya mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).
- b. Sebagai bahan dalam menambah referensi bagi mahasiswa dan dosen bagian hukum keperdataan fakultas hukum Universitas Jambi dan para pihak yang memerlukan.

E. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dimaksud untuk memberikan penjelasan dari apa yang dibahas dalam penelitian ini. Maka penulis memberikan definisi dari judul skripsi berikut ini:

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu, yaitu perjanjian kerja anatar pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.⁸

Menurut Payaman Simanjuntak, bahwa perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk melaksanakan pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu yang relatif pendek yang jangka waktu paling lama dua tahun dan diperpanjang satu kali untuk paling lama sama dengan waktu perjanjian kerja pertama dengan ketentuan seluruh masa perjanjian tidak boleh melebihi tiga tahun lamanya.⁹

2. Pekerja Kontrak

Pekerja Kontrak adalah karyawan yang bekerja pada suatu instansi dengan kerja waktu tertentu yang didasari atas suatu perjanjian atau kontrak yang dapat juga disebut dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yaitu

⁸ Fithriatus Shalihah, "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif Ham," *Jurnal UIR Law Review* 1, Nomor 2 (2017), Hlm. 149–60.

⁹ R.Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan*, cet 1 (Bandung: pustaka setia, 2013).Hlm.111.

perjanjian kerja yang didasarkan suatu jangka waktu dan pekerjaan tertentu yang telah disepakati antara pekerja dengan perusahaan.

3. Bank Rakyat Indonesia

Bank Rakyat Indonesia adalah Bank milik Negara yang memberikan layanan perbankan mulai dari layanan buka rekening, deposito, kredit usaha rakyat dan lain lain. Bank Rakyat Indonesia saat ini telah memiliki cabang dan tersebar di seluruh Indonesia, salah satunya adalah Bank Rakyat Indonesia kantor Cabang Abunjani Sipin yang beralamat di Jalan Kolonel Abunjani No.41 Kecamatan Telanaipura Kota Jambi.

F. Landasan Teori

1. Teori Kepastian Hukum

Kepastian adalah suatu hal (keadaan), tatanan atau peraturan tertentu. Hukum pada prinsipnya harus sehat dan adil. Harus menjadi pedoman perilaku dan adil, karena pedoman perilaku harus menjunjung tinggi apa yang dianggap sebagai tatanan yang wajar. Hanya karena hukum ditegakkan secara adil dan tegas maka hukum dapat mencapai tujuannya. Menurut Kelsen, hukum adalah sebuah sistem norma. Norma adalah pernyataan yang menekankan aspek “seharusnya” atau *das sollen*, dengan menyertakan beberapa peraturan tentang apa yang harus dilakukan. Norma-norma adalah produk dan aksi manusia yang deliberatif.

Undang-Undang yang berisi aturan-aturan yang bersifat umum menjadi pedoman bagi individu bertingkah laku dalam bermasyarakat,

baik dalam hubungan dengan sesama individu maupun dalam hubungannya dengan masyarakat. Aturan-aturan itu menjadi batasan bagi masyarakat dalam membebani atau melakukan tindakan terhadap individu. Adanya aturan itu dan pelaksanaan aturan tersebut menimbulkan kepastian hukum.¹⁰ Menurut Utrecht, kepastian hukum mengandung dua pengertian, yaitu pertama, adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan, dan kedua, berupa keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh Negara terhadap individu.¹¹

Kepastian hukum menurut Jan Michiel Otto mendefenisikan sebagai kemungkinan bahwa dalam situasi tertentu:

- a) Tersedia aturan -aturan yang jelas (jernih), konsisten dan mudah diperoleh, diterbitkan oleh dan diakui karena (kekuasaan) nagara.
- b) Instansi-instansi penguasa (pemerintah) menerapkan aturan-aturan hukum tersebut secara konsisten dan juga tunduk dan taat kepadanya.
- c) Warga secara prinsipil menyesuaikan prilaku mereka terhadap aturan aturan tersebut.

¹⁰ Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum* (Jakarta: Kencana, 2008).Hlm.158.

¹¹ Riduan Syahrani, *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum* (Bandung: Citra aditya bakti, 1991).Hlm.23.

- d) Hakim-hakim (peradilan) yang mandiri dan tidak berpikir menerapkan aturan-aturan hukum tersebut secara konsisten sewaktu mereka menyelesaikan sengketa hukum.
- e) Keputusan peradilan secara konkrit dilaksanakan.¹²

Jika dikaitkan teori kepastian hukum dalam suatu perjanjian sesuai Pasal 1313 KUHPdata serta hak dan kewajiban dalam perjanjian, menekankan pada penafsiran dan sanksi yang jelas agar suatu perjanjian/kontrak dapat memberikan kedudukan yang sama antarsubjek hukum seperti para pihak yang melakukan perjanjian. Kepastian memberikan kejelasan dalam melakukan perbuatan hukum saat pelaksanaan suatu perjanjian/kontrak, jika salah satu pihak ada yang dirugikan maka sanksi dalam suatu perjanjian/kontrak tersebut harus dijalankan sesuai kesepakatan para pihak.

2. Teori Perjanjian

Salah satu bentuk hukum yang sangat berperan dan penting bagi masyarakat adalah hukum perjanjian. istilah perjanjian berasal dari bahasa Belanda yaitu *overeenkomst*. Pasal 1313 KUH Perdata menyebutkan bahwa suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.

¹² Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum* (Jakarta: Sinar grafika, 2011).Hlm.50.

Subekti mengemukakan bahwa perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seseorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal.¹³

Hukum perjanjian merupakan hak yang timbul karena adanya kewajiban suatu pihak terhadap pihak lain. Atau bisa juga dikatakan bahwa hukum perjanjian adalah hukum yang terbentuk akibat seseorang menjanjikan sesuatu kepada orang lain. Dalam hal ini kedua belah pihak sepakat untuk mengadakan p tanpa adanya paksaan atau penilaian dari pihak lainnya.

3. Teori Keadilan

Keadilan berasal dari kata adil, menurut Kamus Bahasa Indonesia adil adalah tidak sewenang-wenang, tidak memihak, tidak berat sebelah. Adil terutama mengandung arti bahwa suatu keputusan dan tindakan didasarkan atas norma-norma objektif. Keadilan pada dasarnya adalah suatu konsep yang relatif, setiap orang tidak sama, adil menurut yang satu belum tentu adil bagi yang lainnya, ketika seseorang menegaskan bahwa ia melakukan suatu keadilan, hal itu tentunya harus relevan dengan ketertiban umum dimana suatu skala keadilan diakui. Skala keadilan sangat bervariasi dari satu tempat ke tempat lain, setiap skala didefinisikan dan sepenuhnya ditentukan oleh masyarakat sesuai dengan ketertiban umum dari masyarakat tersebut.¹⁴

Aristoteles dalam karyanya yang berjudul *Etika Nichomachea* menjelaskan pemikiran pemikirannya tentang keadilan. Bagi Aristoteles, keutamaan, yaitu

¹³ R.Subekti, *Pokok Pokok hukum Perdata*, cet. 32 (Jakarta: intermasa, 2005).

¹⁴ M. Agus Santoso, *Hukum, Moral & Keadilan Sebuah Kajian Filsafat Hukum*, Ctk. Kedua, Kencana, Jakarta, 2014, Hlm. 85.

ketaatan terhadap hukum (hukum polis pada waktu itu, tertulis dan tidak tertulis) adalah keadilan. Dengan kata lain keadilan adalah keutamaan dan ini bersifat umum. Theo Huijbers menjelaskan mengenai keadilan menurut Aristoteles di samping keutamaan umum, juga keadilan sebagai keutamaan moral khusus, yang berkaitan dengan sikap manusia dalam bidang tertentu, yaitu menentukan hubungan baik antara orang-orang, dan keseimbangan antara dua pihak. Ukuran keseimbangan ini adalah kesamaan numerik dan proporsional. Hal ini karena Aristoteles memahami keadilan dalam pengertian kesamaan. Dalam kesamaan numerik, setiap manusia disamakan dalam satu unit. Misalnya semua orang sama di hadapan hukum. Kemudian kesamaan proporsional adalah memberikan kepada setiap orang apa yang menjadi haknya, sesuai kemampuan dan prestasinya.¹⁵

Di Indonesia keadilan digambarkan dalam Pancasila sebagai dasar negara, yaitu keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Dalam sila lima tersebut terkandung nilai-nilai yang merupakan tujuan dalam hidup bersama. Adapun keadilan tersebut didasari dan dijiwai oleh hakikat keadilan kemanusiaan yaitu keadilan dalam hubungannya manusia dengan dirinya sendiri, manusia dengan manusia lainnya, manusia dengan masyarakat, bangsa, dan negara, serta hubungan manusia dengan Tuhannya.

Nilai-nilai keadilan tersebut haruslah merupakan suatu dasar yang harus diwujudkan dalam hidup bersama kenegaraan untuk mewujudkan tujuan

¹⁵ Hyronimus Rhiti, *Filsafat Hukum Edisi Lengkap (Dari Klasik ke Postmodernisme)*, Ctk. Kelima, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, 2015, Hlm. 241.

negara, yaitu mewujudkan kesejahteraan seluruh warganya dan seluruh wilayahnya, mencerdaskan seluruh warganya. Demikian pula nilai-nilai keadilan tersebut sebagai dasar dalam pergaulan antar negara sesama bangsa di dunia dan prinsip-prinsip ingin menciptakan ketertiban hidup bersama dalam suatu pergaulan antarbangsa di dunia dengan berdasarkan suatu prinsip kemerdekaan bagi setiap bangsa, perdamaian abadi, serta keadilan dalam hidup bersama (keadilan sosial).¹⁶

G. Orisinalitas Penelitian

Berdasarkan hasil penelusuran yang telah penulis lakukan penulis menemukan beberapa hasil penelitian yang berhubungan dengan perjanjian kerja maka dari itu untuk perbandingan dapat dikemukakan hasil penelitian terdahulu adalah sebagai berikut:

- 1) Skripsi yang berjudul: Analisis Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu terhadap karyawan berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan (analisis di Studio Delapan Sembilan Medan). Penulis Rizky Suranta Nasution, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan Tahun 2017 memiliki persamaan dengan Skripsi penulis yaitu terletak pada metode penelitian yaitu dengan menggunakan metode analisis yuridis empiris, sama sama dilakukan dengan pengambilan data secara langsung lapangan dan sama sama memperoleh keterangan dan informasi dengan menggunakan hasil wawancara. Adapun yang membedakan dengan skripsi Penulis adalah yakni terletak pada objek

¹⁶ *Ibid*

penelitian yang diambil penulis, penulis melakukan penelitian kepada pekerja kontrak pada Bank BRI Kc.Abunjani Sipin yang membahas tentang perjanjian kerja bagi pekerja kontrak dan kendala dalam pelaksanaan perjanjian kerja pada Bank BRI Kc.Abunjani Sipin, sedangkan penelitian milik Rizky Suranta melakukan penelitian pada studio delapan Sembilan Medan.

- 2) Skripsi yang berjudul: tinjauan tentang status pekerjaan kontrak berkaitan dengan perjanjian kerja pada Bank Rakyat Indonesia cabang Anyar. Penulis Heppy Indah Alamsari, Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret, Tahun 2010 adapun persamaan dalam skripsi ini dijelaskan tentang status pekerja kontrak, dan sama sama menjelaskan tentang perjanjian kerja waktu tertentu, persamaan yang lain juga terdapat pada lokasi penelitian yaitu di Bank BRI. yang membedakan dengan skripsi penulis adalah, penulis meneliti tentang kendala dalam pelaksanaan perjanjian pekerja kontrak dengan menggunakan metode penelitian yuridis empiris.

H. Metode Penelitian

1) Tipe penelitian

Tipe penelitian dalam penelitian ini adalah empiris, Penelitian Yuridis Empiris adalah “suatu metode penelitian hukum yang berfungsi untuk melihat hukum dalam artian nyata dan meneliti bagaimana bekerjanya hukum di lingkungan masyarakat”. Dikarenakan dalam penelitian ini meneliti orang dalam hubungan hidup di masyarakat, maka metode penelitian hukum empiris dapat dikatakan sebagai penelitian hukum

sosiologis. Dapat dikatakan bahwa penelitian hukum yang diambil dari fakta-fakta yang ada di dalam suatu masyarakat, badan hukum atau lembaga pemerintah.¹⁷ Penulis melakukan penelitian dengan menggunakan tipe penelitian empiris dikarenakan agar lebih mengedepankan fakta dan dapat mengumpulkan data dan pencarian bukti bukti awal dan adanya data lapangan sebagai sumber data utama.

2) Lokasi penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat atau wilayah dimana melakukannya pengamatan untuk menemukan suatu pengetahuan dan tempat atau wilayah terjadinya isu hukum yang diteliti Penulis memilih lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan pertimbangan yang cukup banyak, selain tempatnya yang strategis dan mudah di jangkau tetapi juga pada Bank Rakyat Indonesia Kc.Abunjani Sipin ini sangat banyak sekali hal hal yang berkaitan dengan pekerja kontrak dan yang berhubungan dengan perjanjian kerja.

3) Spesifikasi penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian deskriptif anlitis yaitu penelitian dengan cara mengumpulkan data data dan kemudian diolah dan dianalisis untuk memberikan informasi dan gambaran terkait isu hukum yang ada.

4) Populasi dan sampel penelitian

¹⁷ Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum* (Mataram University Press, 2020).Hlm.83.

Populasi adalah keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi objek penelitian, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kontrak pada Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Abunjani Sipin yaitu sebanyak 14 orang.

Sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti, metode penentuan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* yaitu memilih sebagian populasi yang dapat mewakili keseluruhan objek penelitian dan akan memberikan keterangan dari masalah yang akan diteliti terdiri dari 5(lima) pekerja kontrak waktu tertentu, dikarenakan perjanjian yang ditanda tangani oleh 14 (empat belas) Pekerja lainnya sama dan 1 (satu) Pimpinan Cabang Bank BRI kantor cabang Abunjani Sipin sebagai perwakilan pembuat perjanjian dari pihak perusahaan.

5) Pengumpulan data

a. Sumber data

1) Data primer

Data yang diperoleh langsung dari suatu penelitian yang ada di lapangan untuk mengumpulkan bahan dan data yang bersifat konkrit yang merupakan sebagai data primer yang penting dalam mendeskripsikan masalah yang akan diteliti.

2) Data sekunder

Data yang didapat dari mempelajari yang berkaitan dengan permasalahan yang akan dibahas oleh penulis.

Data sekunder terdiri dari:

a) Bahan hukum primer yaitu bahan hukum yang mencakup peraturan perundang undangan dan dokumen resmi lainnya seperti:

- 1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- 2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja
- 3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan
- 4) Surat perjanjian kerja waktu tertentu di Bank BRI Kc. Abunjani Sipin

b) Bahan hukum sekunder,

Bahan hukum sekunder adalah bahan bahan yang berkaitan dengan bahan hukum primer. Untuk memperoleh bahan hukum sekunder maka penelitian dilakukan dengan cara mempelajari buku buku dan teks yang ditulis oleh para ahli atau tokoh hukum, jurnal hukum, pendapat para sarjana dan lain lain.

c) Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data merupakan cara atau teknik tertentu untuk memperoleh data yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu:

a. Studi Dokumen

Dalam penelitian studi dokumen yaitu dilaksanakan dengan cara membaca, memahami dan menganalisis dokumen dan

syarat ketentuan dalam perjanjian kerja waktu tertentu di
Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Abunjani Sipin.

6) Pengolahan dan Analisis Data

Data yang sudah dikumpulkan kemudian diolah agar terwujudnya hasil penelitian yang sesuai dengan pokok masalah yang akan dipecahkan.

Metode pengolahan data terdiri dari:

1. Pemeriksaan data

Pemeriksaan data adalah proses meneliti dan menganalisis kembali data data yang telah dikumpulkan yang gunanya untuk mengetahui apakah data tersebut telah mencukupi untuk menunjang penelitian ke tahap selanjutnya.

2. Penandaan data

Merupakan pemberian symbol pada data sesuai dengan klasifikasi data menurut sumber dan jenisnya dengan tujuan menyajikan data dengan sempurna dengan memudahkan dalam penyusunan data selanjutnya.

3. Sistematisasi data

Sistematisasi data adalah penyusunan data data secara teratur dan sistematis sehingga mampu menyelesaikan dan menjawab pokok permasalahan yang ada dalam penelitian ini, yaitu terkait dengan perjanjian kerja waktu tertentu.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis kualitatif, metode analisis kualitatif merupakan metode yang berpusat pada aspek pencarian makna dibalik kesenjangan

permasalahan, sehingga dapat menemukan pemahaman akan fenomena social, data yang dihasilkan berupa data deskriptif atau berupa pernyataan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

I. Sistematika Penulisan

Dalam menyusun proposal skripsi ini, penulis menguraikan masalah yang dalam hal ini di bagi menjadi 4 (empat) bab dan sub-sub bab untuk menjelaskan dan menguraikan setiap masalah dengan baik.

BAB I Pendahuluan, Dalam bab ini di uraikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka konseptual, landasan teoritis, orisinalitas penelitian, metode penelitian dan sistematika penulisan. Bab ini juga merupakan pemarsalahan untuk bab berikutnya.

BAB II Tinjauan Pustaka, pada bab ini membahas tentang tinjauan umum tentang perjanjian, pengertian perjanjian, asas asas dalam perjanjian, syarat sah perjanjian, unsur unsur dalam perjanjian, penngertian perjanjian kerja, unsur unsur perjanjian kerja, syarat perjanjian kerja, jenis perjanjian kerja, berakhirnya perjanjian kerja, dan tinjauan umum tentang perjanjian kerja waktu tertentu, subjek dan objek perjanjian kerja waktu tertentu, syarat formal dan materil Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja, dan mengenai Bank Rakyat Indonesia.

BAB III Hasil Dan Penelitian Pembahasan, menjelaskan bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja bagi pekerja kontrak pada Bank BRI Kc. Abunjani Sipin.

BAB IV Penutup, Dalam bab ini penulis akan menguraikan kesimpulan atas uraian-uraian pada bab sebelumnya serta melampirkan saran yang berkenaan dengan pembahasan penulis yang ada dalam proposal skripsi ini dan pada akhir proposal ini penulis akan menampilkan daftar pustaka yang menjadi acuan dan sumber penelitian penulisan.

