

Kode>Nama Rumpun Ilmu : 596/Ilmu Hukum

**USULAN PROPOSAL
PENELITIAN**



**PELAKSANAAN PERLINDUNGAN KERJA BAGI PEKERJA DALAM
PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT)
DI PT. ANDALAS WAHANA BERJAYA MENURUT UNDANG-UNDANG
NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

Tahun ke 1 dari rencana 1 tahun

TIM PENGUSUL:

**NAMA : YUNIARTI B, SH., MH.
NIDN : 1010015501
JABATAN : KETUA
NAMA : MUFLIHUN
NIM : 151000474201042
JABATAN : ANGGOTA**

**UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN SOLOK
SEPTEMBER 2018**

KRHALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pelaksanaan Perlindungan Kerja Bagi Pekerja
Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)
Di PT Andalas Wahana Berjaya Menurut Undang-
undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang
Ketenagakerjaan


Peneliti/Pelaksana :
Nama Lengkap : Yuniarti B, SH., MH.
NIDN : 1010015501
Jabatan Fungsional : Lektor
Program Studi : Ilmu Hukum
Fakultas : Hukum
Nomor HP : 082390757278
Alamat surel (e-mail) : yuniarti@gmail.com
Anggota Tim
Nama Lengkap : Muflihun
NIDN : 151000474201042
Perguruan Tinggi : Universitas Mahaputra Muhammad Yamin
Tahun Pelaksanaan : 2018
Sumber Dana : Mandiri
Biaya Tahun Berjalan : Rp. 5.000.000,-
Biaya Keseluruhan : Rp. 5.000.000,-

Solok, 17 September 2018

Mengetahui,
Dekan Fakultas Hukum


(Rifqi Hani Lawra, SH., MH.)
NIDN: 1016097402

Ketua,


(Yuniarti B, SH., MH.)
NIDN : 1010015501

Menyetujui,
Kepala LP3M UMMY


(DR. Wahyu Indah Mursalini, SE., MM.)
NIDN: 1019017402

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	i
RINGKASAN	1
1. PENDAHULUAN	2
2. TINJAUAN PUSTAKA	7
3. METODE	13
4. JADWAL	15
5. DAFTAR PUSTAKA	16
LAMPIRAN	

Ringkasan penelitian tidak lebih dari 500 kata yang berisi latar belakang penelitian, tujuan dan tahapan metode penelitian, luaran yang ditargetkan, serta uraian TKT penelitian yang diusulkan.

RINGKASAN

Manusia adalah makhluk sosial (*zoon politicon*), artinya manusia yang satu memerlukan manusia lainnya dalam kehidupan. Memenuhi kebutuhan hidup melalui saling interaksi diantara manusia. Kebutuhan hidup berupa sandang, pangan dan papan. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut maka manusia harus berusaha, melakukan suatu pekerjaan baik bekerja sendiri maupun bekerja dengan manusia lainnya. Secara umum, pekerjaan dibagi atas pekerjaan informal dan pekerjaan formal. Salah satu bentuk pekerjaan formal adalah tenaga kerja yang bekerja di perusahaan-perusahaan yang berbadan hukum seperti Perseroan Terbatas (PT). Seseorang yang akan bekerja di sebuah perusahaan, maka terlebih dahulu mereka akan melakukan kesepakatan yang tertuang dalam perjanjian kerja. Menurut Pasal 1 ayat (14) UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja terdiri dari Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu (PKWT) atau untuk waktu tidak tertentu (PKWTT). Dengan menerapkan sistem PKWT, biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk suatu pekerjaan menjadi lebih kecil, karena perusahaan tidak harus memiliki tenaga kerja/pekerja dalam jumlah yang banyak hanya tergantung pada jenis pekerjaan yang ada dan perjanjian kerja akan berakhir dengan selesainya pekerjaan tersebut. PKWT ini didasarkan pada Pasal 57 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dalam prakteknya di PT. Andalas Wahana Berjaya, penerapan sistem PKWT ini tidak sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Pasal 57 UU No 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan diantaranya dalam perjanjian kerja tidak dijelaskan jenis pekerjaan yang dilaksanakan, penerapan masa percobaan dan terlambatnya membuat surat perjanjian kerja baru bagi tenaga kerja yang memperpanjang masa kerjanya. Untuk

mencari jawaban terhadap masalah ini maka peneliti akan menggunakan jenis penelitian yuridis sosiologis, yaitu dengan melihat pelaksanaan Pasal 57 UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PT. Andalas Wahana Berjaya. Data yang peneliti kumpulkan berupa data primer dan data sekunder. Data yang terkumpul ini akan diolah dan dilakukan analisa secara kualitatif sehingga didapatkan penjelasan tentang pelaksanaan perlindungan kerja bagi tenaga kerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Andalas Wahana Berjaya.

Kata kunci maksimal 5 kata

Kata_kunci_; Perlindungan Kerja, Buruh, perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Latar belakang penelitian tidak lebih dari 500 kata yang berisi latar belakang dan permasalahan yang akan diteliti, tujuan khusus, dan urgensi penelitian. Pada bagian ini perlu dijelaskan uraian tentang spesifikasi khusus terkait dengan skema.

LATAR BELAKANG

Manusia adalah makhluk sosial (*zoon politicon*), artinya manusia yang satu memerlukan manusia lainnya dalam kehidupan. Memenuhi kebutuhan hidup melalui saling interaksi diantara manusia. Kebutuhan hidup berupa sandang, pangan dan papan. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut maka manusia harus berusaha, melakukan suatu pekerjaan baik bekerja sendiri maupun bekerja dengan manusia lainnya. Secara umum, pekerjaan dibagi atas pekerjaan informal dan pekerjaan formal. Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pekerjaan informal mengacu pada orang yang bekerja tanpa relasi kerja, yang berarti tidak ada perjanjian yang mengatur unsur-unsur kerja seperti upah. Sedangkan pekerjaan formal adalah pekerjaan yang dilakukan oleh orang-orang yang terlatih, memperoleh perlindungan hukum, kontrak kerja yang resmi dan berada dalam organisasi yang berbadan hukum. Salah satu bentuk

pekerjaan formal adalah tenaga kerja yang bekerja di perusahaan-perusahaan yang berbadan hukum seperti Perseroan Terbatas (PT).

Seseorang yang akan bekerja di sebuah perusahaan, maka terlebih dahulu mereka akan melakukan kesepakatan yang tertuang dalam perjanjian kerja. Menurut Pasal 1 ayat (14) UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja ini akan menimbulkan hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi kerja. Pasal 56 UU No 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menyatakan :

1. Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu, sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas :
 - a. Jangka waktu, atau
 - b. Selesainya suatu pekerjaan tertentu

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu (PKWT) lazimnya disebut dengan perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap.

Berdasarkan ketentuan Pasal 57 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa:

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat 1 dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu

(3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila dikemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

Berdasarkan ketentuan isi pasal tersebut dapat dijelaskan bahwa pada dasarnya perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dalam penggunaan huruf latin dengan menggunakan bahasa Indonesia. Kewajiban menuangkan perjanjian kerja jenis ini ke dalam bentuk tertulis adalah untuk melindungi salah satu pihak apabila ada tuntutan dari pihak lain setelah selesainya perjanjian kerja. Pada dasarnya bukan tidak mungkin jika salah satu pihak misalnya pekerja/buruh tetap minta pekerjaan setelah selesainya perjanjian kerja waktu tertentu yang telah diperjanjian bersama. Apabila tidak ada perjanjian tertulis yang dibuat sebelumnya maka pihak pengusaha dapat dituntut untuk terus mempekerjakan pekerja/buruh sehingga hubungan kerja berubah menjadi hubungan kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) yang biasa disebut pekerja/buruh tetap (Adrian Sutedi : 50).

Kebijakan dasar dalam Hukum Ketenagakerjaan adalah untuk melindungi pihak yang lemah, dalam hal ini adalah pekerja atau buruh dari kesewenang wenangan majikan atau pengusaha yang dapat timbul dalam hubungan kerja dengan tujuan memberikan perlindungan hukum dan mewujudkan keadilan social (Agusmidah : 1). Imam Soepomo membagi perlindungan pekerja menjadi tiga macam, yaitu:

1. Perlindungan ekonomis,yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya. Perlindungan ini disebut dengan jaminan sosial.

2. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan mengembangkan prikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga atau yang biasa disebut kesehatan kerja.
3. Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan. Perlindungan ini disebut dengan keselamatan kerja (Agusmidah : 6).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak buruh dan menjamin kesamaan kesempatan, serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Namun pada kenyataannya peraturan hukum di bidang ketenagakerjaan yang dilakukan dengan tujuan untuk memberikan rasa keadilan dan perlindungan terhadap pekerja/buruh serta untuk memenuhi amanat Undang-Undang Dasar 1945 yaitu untuk melakukan pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya, dan untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata baik materil maupun sprituil belum berjalan sesuai dengan yang dicita-citakan.

Penyebab terjadinya hal tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain adalah perkembangan perekonomian yang demikian cepat. Sehingga perusahaan dituntut untuk memberikan pelayanan yang serba lebih baik, akan tetapi dengan biaya yang lebih murah sehingga dapat menghasilkan keuntungan yang sebesar-besarnya. Akibatnya banyak perusahaan yang

mengubah struktur manajemen perusahaan mereka agar menjadi lebih efektif dan efisien, serta biaya yang dikeluarkan perusahaan dalam melakukan kegiatan produksinya lebih kecil, dimana salah satunya adalah dengan cara memborongkan pekerjaan kepada pihak lain atau dengan cara mempekerjakan pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Dengan menerapkan sistem PKWT tersebut, biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk suatu pekerjaan menjadi lebih kecil, karena perusahaan tidak harus memiliki tenaga kerja/pekerja dalam jumlah yang banyak. Sebagaimana diketahui apabila perusahaan memiliki pekerja yang banyak, maka perusahaan harus memberikan berbagai tunjangan untuk kesejahteraan para pekerja, seperti tunjangan pemeliharaan kesehatan, tunjangan pemutusan hubungan kerja (PHK), tunjangan penghargaan kerja dan sebagainya. Akan tetapi dengan mempekerjakan tenaga kerja dengan sistem PKWT, maka biaya tersebut dapat ditekan.

Dalam prakteknya di PT. Andalas Wahana Berjaya, penerapan sistem PKWT ini tidak sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Pasal 57 UU No 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dimana Pasal tersebut menyatakan :

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat 1 dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu
3. Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila dikemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

Di PT. Andalas Wahana Berjaya, perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja dengan pemberi kerja tidak dijelaskan secara rinci jenis pekerjaan yang harus dilakukan pekerja, sehingga pekerja melakukan pekerjaan yang bersifat permanen. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti ingin meneliti bagaimana **“Pelaksanaan Perlindungan Kerja Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Andalas Wahana Berjaya Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”**.

Tinjauan pustaka tidak lebih dari 1000 kata dengan mengemukakan *state of the art* dalam bidang yang diteliti. Bagan dapat dibuat dalam bentuk JPG/PNG yang kemudian disisipkan dalam isian ini. Sumber pustaka/referensi primer yang relevan dan dengan mengutamakan hasil penelitian pada jurnal ilmiah dan/atau paten yang terkini. Disarankan penggunaan sumber pustaka 10 tahun terakhir.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Tenaga Kerja dan Perjanjian Kerja

Menurut Pasal 1 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Sedangkan menurut Imam Soepomo, tenaga kerja adalah seorang yang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Sebelum berlakunya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, istilah yang digunakan untuk tenaga kerja adalah buruh. Hal ini disebabkan karena berkaitan dengan terjemahan dari B. Belanda *arbeidrechts* (hukum perburuhan). Hal ini dapat kita temui dalam peraturan perundang-undangan yang menggunakan istilah buruh sebagaimana yang tercantum dalam Undang-undang Nomor 21 tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Munculnya istilah pekerja yang disejajarkan dengan buruh disebabkan selama ini pemerintah menghendaki agar istilah buruh diganti dengan istilah pekerja karena istilah buruh selain berkonotasi pekerja kasar juga menggambarkan kelompok yang selalu berlawanan dengan

pihak majikan. Karena itu pada era Orde Baru istilah buruh diganti dengan istilah pekerja (Soedarjadi : 53).

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah :

“Perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”.

Pada dasarnya perjanjian kerja hanya dilakukan oleh dua belah pihak yakni pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja atau buruh. Mengenai hal-hal apa saja yang diperjanjikan diserahkan sepenuhnya kepada kedua belah pihak yakni antara pengusaha atau pemberi kerja dan pekerja atau buruh. Apabila salah satu dari para pihak tidak menyetujuinya maka pada ketentuannya tidak akan terjadi perjanjian kerja, karena pada aturannya pelaksanaan perjanjian kerja akan terjalin dengan baik apabila sepenuhnya kedua belah pihak setuju tanpa adanya paksaan. Perjanjian kerja dapat dibuat baik secara tertulis maupun lisan. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis maupun lisan harus dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Perjanjian kerja akan melahirkan hubungan kerja. Menurut Pasal 1 angka (15) Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hubungan kerja adalah :

“Hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”.

Unsur-unsur dari hubungan kerja adalah (Lalu Husni : 64) :

- a. Adanya unsur pekerjaan atau *work*

Suatu hubungan kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (obyek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Pada dasarnya sifat pekerjaan yang

dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan langsung terhadap dengan keterampilan/ keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut akan putus demi hukum.

b. Adanya unsur perintah atau *command*

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Disinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya. Pada dasarnya unsur perintah memiliki peranan pokok, karena tanpa adanya perintah maka tidak adanya perjanjian kerja. Adanya unsur perintah ini mengakibatkan kedudukan kedua belah pihak menjadi tidak seimbang, apabila kedudukan para pihak tidak seimbang maka terdapatlah hubungan bersubordinasi maka disitu pula terdapat perjanjian kerja.

c. Adanya upah atau *pay*

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.

2.Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian PKWT lazimnya disebut dengan perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjaannya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak. Berdasarkan ketentuan didalam Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan PKWT merupakan : “Perjanjian kerja waktu tertentu yang selanjutnya

disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu”.

Berdasarkan ketentuan dari Pasal 3 ayat (1) yang ditegaskan oleh Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.KEP-100/MEN/VI/2004 PKWT dilakukan hanya untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu, sehingga berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja tersebut pada ketentuannya tidak semua jenis pekerjaan dapat dilakukan hanya pekerjaan yang jangka waktunya tertentu atau dengan kata lain sekali selesai dan sifatnya sementara.

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga mengatur secara rinci hubungan kerja untuk waktu tertentu yaitu hubungan kerja yang didasarkan pada perjanjian PKWT. Pada dasarnya perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat didasarkan didalam ketentuan Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berisi :

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

Berdasarkan ketentuan Pasal 57 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang berisi bahwa :

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.
- (3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

Berdasarkan ketentuan isi pasal tersebut dapat dijelaskan bahwa pada dasarnya perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dalam penggunaan huruf

latin dengan menggunakan bahasa Indonesia. Kewajiban menuangkan perjanjian kerja jenis ini ke dalam bentuk tertulis adalah untuk melindungi salah satu pihak apabila ada tuntutan dari pihak lain setelah selesainya perjanjian kerja. Pada dasarnya bukan tidak mungkin jika salah satu pihak misalnya pekerja/buruh tetap minta dipekerjakan setelah selesainya perjanjian kerja waktu tertentu yang telah diperjanjikan bersama. Apabila tidak ada perjanjian tertulis yang dibuat sebelumnya maka pihak pengusaha dapat dituntut untuk terus memperkerjakan pekerja/buruh sehingga hubungan kerja berubah menjadi hubungan kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) yang biasa disebut pekerja/buruh tetap.

Berdasarkan ketentuan didalam Pasal 59 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk jenis pekerjaan yang bersifat tetap. Mengenai pelaksanaan perpanjangan dan pembaharuan PKWT dijelaskan dalam Pasal 59 ayat (3) pada ketentuannya dapat diperpanjang atau diperbaharui. Pasal 59 ayat (4) dijelaskan bahwa perjanjian dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama satu (1) tahun. Pada Pasal 59 ayat (5) ditegaskan kembali bahwa pengusaha yang bermaksud memperpanjang PKWT paling lama 7 (tujuh) hari sebelum PKWT tersebut berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan. Selain diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pengaturan mengenai ketentuan perpanjangan PKWT diatur pada Pasal 3 ayat (2) Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP-100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan PKWT bahwa perjanjian kerja hanya dapat dilakukan maksimal 3 (tiga) tahun dan apabila melebihi waktu yang telah ditentukan atau dengan kata lain karyawan yang bersangkutan menjadi

karyawan tetap. Pembaharuan PKWT diatur dalam ayat (6) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ditegaskan bahwa pembaharuan PKWT hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 hari (tiga puluh) hari berakhirnya PKWT ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun. Kosekuensi terhadap PKWT yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dalam pengaturan Pasal 56 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka demi hukum menjadi perjanjian PKWTT.

Berakhirnya Perjanjian Kerja

Pengaturan khusus mengenai bagaimana berakhirnya perjanjian kerja pada umumnya telah diatur didalam Undang-undang ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003. Berdasarkan ketentuan didalam Pasal 61 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur mengenai berakhirnya perjanjian kerja apabila, yakni :

- a. Pekerja meninggal dunia;
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; dan adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Ketentuan Pasal 62 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1)

maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja tersebut pada dasarnya diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

Metode atau cara untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan ditulis tidak melebihi 600 kata. Bagian ini dilengkapi dengan diagram alir penelitian yang menggambarkan apa yang sudah dilaksanakan dan yang akan dikerjakan selama waktu yang diusulkan. Format diagram alir dapat berupa file JPG/PNG. Bagan penelitian harus dibuat secara utuh dengan penahapan yang jelas, mulai dari awal bagaimana proses dan luarannya, dan indikator capaian yang ditargetkan. Di bagian ini harus juga mengisi tugas masing-masing anggota pengusul sesuai tahapan penelitian yang diusulkan.

METODE

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *yuridis sosiologis*. *Yuridis Sosiologis* artinya suatu penelitian yang dilakukan terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan yang ada dengan keadaan nyata yang ada dalam masyarakat atau lingkungan masyarakat dengan maksud dan tujuan untuk menentukan fakta (*fact-finding*), yang kemudian menuju pada identifikasi (*problem-identification*) dan pada akhirnya menuju kepada penyelesaian masalah (*problem-solution*) (Soerjono Soekanto : 10).

Penelitian hukum secara sosiologis adalah suatu metode penelitian yang berbasis pada ilmu-ilmu hukum normatif tetapi bukan mengkaji mengenai sistem norma dalam aturan perundang-undangan, namun mengamati reaksi dan interaksi yang terjadi ketika sistem norma itu bekerja di dalam masyarakat dalam pengertian hukum sosiologis tugas seorang peneliti mengkaji tentang apa ada dibalik yang tampak dari penerapan undang-undang.

2. Jenis dan Sumber Data

Guna menjawab permasalahan penelitian ini, diperlukan data sebagai berikut:

- a. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung melalui penelitian di lapangan
 - b. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari bahan bacaan atau dari bahan pustaka yang berupa:
 - 1) Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat terdiri dari peraturan perundang-undangan lainnya diantara lainnya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
 - 2) Bahan hukum sekunder, yaitu yang diberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, yaitu bahan hukum sekunder berupa buku-buku, karya ilmiah maupun artikel-artikel yang berhubungan dengan objek kajian
 - 3) Bahan hukum tersier, yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder berupa jurnal hukum yang berupa buku-buku
3. Teknik Pengumpulan Data
- a. Studi dokumentasi yaitu melakukan pemeriksaan atau mempelajari literature buku-buku dan dokumen yang erat kaitannya dengan permasalahan.
 - b. Wawancara yaitu alat pengumpulan data dengan mendapatkan keterangan secara langsung
 - c. Observasi yaitu metode pengumpulan data melalui pengamatan langsung atau peninjauan secara cermat dan langsung di lapangan atau lokasi penelitian di PT. Andalas Wahana Berjaya
4. Pengolahan dan Analisis Data
- a. Pengolahan data

Pengolahan data adalah kegiatan merapikan data hasil pengumpulan data di lapangan sehingga siap dipakai untuk dianalisis. Dalam penelitian ini, setelah berhasil memperoleh data yang diperlukan, selanjutnya peneliti melakukan pengolahan terhadap data tersebut dengan cara editing, yaitu meneliti kembali terhadap catatan-catatan, berkas-berkas, dan informasi yang dikumpulkan, yang mana diharapkan agar dapat meningkatkan mutu reabilitas data yang akan dianalisis.

b. Analisa data

Metode yang digunakan dalam menganalisis data dalam penelitian ini adalah bersifat kualitatif. Dimana data yang diperoleh dari hasil penelitian kemudian diolah dan dianalisis dalam bentuk uraian-uraian/kalimat yang tersusun secara sistematis yang menggambarkan hasil penelitian dan pembahasan, kemudian di hubungkan dengan peraturan perundang-undangan, pendapat para ahli, dan teori-teori yang akhirnya ditarik kesimpulan yang merupakan jawaban dari permasalahan.

Jadwal penelitian disusun dengan mengisi langsung tabel berikut dengan memperbolehkan penambahan baris sesuai banyaknya kegiatan.

JADWAL

No	Nama Kegiatan	Bulan					
		1	2	3	4	5	6
1	Persiapan						
2	Penelitian						
3	Pengumpulan Data						
4	Laporan Kemajuan						
5	Laporan Akhir						

6	Publikasi							
---	-----------	--	--	--	--	--	--	--

Daftar pustaka disusun dan ditulis berdasarkan sistem nomor sesuai dengan urutan pengutipan. Hanya pustaka yang disitasi pada usulan penelitian yang dicantumkan dalam Daftar Pustaka.

DAFTAR PUSTAKA

1. Adrian Sutedi, 2009, **Hukum Perburuhan**, Jakarta : Sinar Grafika.
2. Agusmidah, 2010, **Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori**, Bogor : Ghalia Indonesia.
3. Soedarjadi, 2008, **Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia**, Yogyakarta : Pustaka Yustisia.
4. Lalu Husni, 2014, **Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**, Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
5. Soerjono Soekanto, 1982, **Pengantar Penelitian Hukum**, Jakarta : UI Press.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Lampiran 1. Justifikasi Anggaran Penelitian

1. Honor				
Honor	Honor/Jam (Rp)	Waktu (jam/minggu)	Minggu	Honor per Tahun/12 bulan (Rp.)
Pengumpulan Data	175.000,-	12	12	2.100.000,-
Sub Total (Rp.)				
2. Peralatan Penunjang				
Material	Justifikasi Pemakaian	Kuantitas	Harga Satuan (Rp)	Biaya per Tahun
Paket Data Internet	Pencarian	5	100.000,-	500.000,-
	Referensi			
	Penelitian			
Jumlah				
3. Bahan Habis Pakai				
Material	Justifikasi Pemakaian	Kuantitas	Harga Satuan (Rp)	Biaya per Tahun
Tinta Printer	Cetak Proposal Dan Laporan Akhir	1 Paket	600.000,-	600.000,-
Kertas HVS		5 Rim	50.000,-	250.000,-
ATK		1 pak		250.000,-
Jumlah				
4. Perjalanan				
Material	Justifikasi Perjalanan	Kuantitas	Harga Satuan (Rp)	Biaya/tahun/12 bulan (Rp)
Buku	Hard Copy	6	150.000,-	900.000,-
Jumlah				
5. Lain-lain				
Kegiatan	Justifikasi	Kuantitas	Harga Satuan (Rp)	Biaya per Tahun (Rp)
Publikasi				400.000,-
Sub Total (Rp)				400.000,-
TOTAL ANGGARAN YANG DIPERLUKAN SETIAP TAHUN (RP)				5.000.000,-



UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN
Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Pada Masyarakat (LP3M)
Kampus I Jln. Jendral Sudirman No. 6 Telp. 0755-20565
Kampus II Jln. Raya Koto Baru No. 7 Kec. Kubung Kab. Solok Telp. 0755-20127

SURAT PERNYATAAN KETUA PENELITI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yuniarti B, SH., MH.
NIDN : 1010015501
Pangkat/Golongan : III/D
Jabatan Fungsional : Lektor

Dengan ini menyatakan bahwa proposal penelitiannya dengan judul: **“Pelaksanaan Perlindungan Kerja Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Di PT Andalas Wahana Berjaya Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”**, yang diusulkan dalam skema Hibah Penelitian Mandiri untuk tahun anggaran 2018/2019 bersifat **original dan belum pernah dibiayai oleh lembaga/ sumber dana lain.**

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.


Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya, agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Solok, 17 September 2018

Mengetahui,
Dekan Fakultas Hukum


(Rifqi Devi Lawra, SH., MH.)
NIDN: 1016097402

Ketua,


(Yuniarti B, SH., MH.)
NIDN: 1010015501

Menyetujui,
Kepala LP3M UMMY


(DR. Wahyu Indah Mursalini, SE., MM.)
NIDN: 1019017402



UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN
Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Pada Masyarakat (LP3M)
Kampus I Jln. Jendral Sudirman No. 6 Telp. 0755-20565
Kampus II Jln. Raya Koto Baru No. 7 Kec. Kubung Kab. Solok Telp. 0755-20127

Surat Tugas

No. 24.9.g /ST-P/LP3M-UMMY/IX-2018

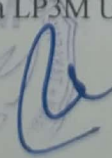
Kepala Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Pada Masyarakat (LP3M) Universitas Mahaputra Muhammad Yamin Solok, dengan ini menugaskan kepada:

Nama : Yuniarti B, SH., MH.
NIDN : 1010015501
Tempat/Tanggal Lahir : Padang, 10 Januari 1955
Pangkat/Golongan Ruang : Penata Muda / III C
Prodi : Ilmu Hukum
Fakultas : Hukum
Alamat : Simpang Haru Kec. Padang Timur Kota Padang
Nama Anggota : Muflihun
NIM : 151000474201042
Tempat/Tanggal Lahir : Sawah Lunto, 22 November 1967
Prodi : Ilmu Hukum
Fakultas : Hukum
Alamat : Jorong Tapi Balai Padang Sibusuk

Untuk melaksanakan kegiatan Penelitian dengan judul : **“Pelaksanaan Perlindungan Kerja Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Di PT Andalas Wahana Berjaya Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”** pada Tahun Akademik 2018 / 2019.

Demikian Surat Tugas ini dibuat untuk dapat dilaksanakan dengan baik dan penuh tanggung jawab.

Solok, 24 September 2018
Kepala LP3M UMMY



DR. Wahyu Indah Mursalini, SE. MM.
NIDN. 1019017402