

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.

Indonesia menganut paham demokrasi dimana suara rakyat harus benar - benar didengarkan, artinya dalam penyelenggaraan negara harus berdasarkan kehendak rakyat. Pemerintah juga harus menciptakan produk hukum yang sesuai dengan keinginan masyarakat atau disebut sebagai produk hukum responsive, produk hukum responsive adalah produk hukum yang karakternya menverminkan pemenuhan hak atas tuntutan-tuntutan baik individu maupun berbagai kelompok sosial dalam masyarakat sehingga lebih mampu mencerminkan rasa keadilan di dalam masyarakat.¹

Dengan demikian, permasalahan bangsa merupakan tanggung jawab bagi pemerintah. Salah satu permasalahan yang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah tentang ketenagakerjaan, maka dari itu pemerintah harus membentuk regulasi tentang ketenagakerjaan yang didesain untuk kepentingan rakyat dan menjamin kesejahteraannya.

Menurut Adrian Sutedi bahwa sejak negara ini didirikan, bangsa indonesia telah menyadari bahwa pekerjaan merupakan asasi warga negara sebagaimana termuat dalam pasal 27 ayat (2) Undang – Undang Dasar Negara Replubik Indonesia tahun 1945 yang berbunyi; “Tiap - Tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.²

Salah satu strategi pemerintah dalam rangka mendorong pertumbuhan ekonomi yaitu melalui peningkatan investasi. Pemerintah meyakini bahwa aturan hukum tentang ketenagakerjaan terlalu rigid hal tersebut menjadi salah satu penghalang investasi, Pada tahun 2020 pemerintah mengeluarkan Undang Undang baru untuk mengatur tentang Ketenagakerjaan, yaitu Undang Undang

¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, cet. 14, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2020), Hlm. 39.

² Adrian Sutedi, *hukum perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), Hlm.1.

No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) dengan disahkannya UU Cipta Kerja maka ketentuan ketenagakerjaan dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) direvisi oleh UU Cipta Kerja.³

Undang-undang Cipta Kerja ini disebut sebagai Undang – Undang sapu jagat karena mampu mengganti beberapa norma undang undang dalam satu peraturan, selain itu Undang-undang Cipta Kerja dapat memangkas beberapa norma yang dianggap tidak sesuai dengan perkembangan zaman dan merugikan negara. Undang-undang Cipta Kerja ini diharapkan mampu untuk responsive terhadap perubahan seperti perubahan ekonomi, sosial dan teknologi. Bila regulasi yang banyak menjadi masalah, maka penyederhanaan regulasi melalui konsep Omnibus Law merupakan Langkah yang tepat, sebab omnibus law adalah undang - undang yang menitikberatkan pada penyederhanaan regulasi karena sifatnya merevisi dan mencabut banyak undang undang sekaligus.⁴

Undang-undang yang berkonsep Omnibus Law yang mengarah sebagai undang-undang payung, namun di Indonesia tidak menganut hal tersebut karena posisi seluruh undang-undang adalah sama. Sehingga secara teori perundang-undangan di Indonesia, kedudukan undang-undang yang bersifat Omnibus Law belum diatur dan kedudukannya harus diberikan legitimasi dalam Undang-undang No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. Namun, Undang-undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja merupakan Omnibus Law dalam bentuk undang-undang dan bukan undang-undang pokok melainkan undang-undang yang setara dengan undang-undang lain yang seluruh atau Sebagian dari ketentuannya diubah atau dihapus dengan membuat norma-norma baru.⁵

³ Zulkarnaen, Hukum Ketenagakerjaan: Prespektif Undang-undang Cipta Kerja, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2021), Hlm. 149

⁴ Osgar Sahim Matompo, “*Konsep Omnibus Law dan Permasalahan RUU Cipta Kerja*”, ADIL:Jurnal Hukum, Vol.5 No. 1, Oktober 2020, Hlm 23.

⁵ Agnes Fitryantica, Harmonisasi Peraturan Perundang-undangan Indonesia melalui Konsep Omnibus Law, Jurnal Gema Keadilan, Vol. 6, Oktober, 2019, Fakultas Hukum Pascasarjana Universitas Indonesia. Hlm. 14

Beberapa undang-undang dalam bidang ketenagakerjaan dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan dan tuntutan pembangunan ketenagakerjaan sehingga perlu dicabut. Berdasarkan pertimbangan tersebut, undang-undang mengenai ketenagakerjaan perlu diperbaharui/direvisi. Bidang Ketenagakerjaan merupakan salah satu bidang yang paling kontroversial dalam Undang-undang Cipta Kerja, perubahan yang dilakukan menjadi sorotan karena dianggap akan membawa kerugian bagi pekerja. Beberapa pasal dalam Undang-undang Ketenagakerjaan mengalami perubahan, ada pasal yang dihapus dan ada pasal yang dirubah oleh Undang-undang Cipta Kerja.⁶

Memang benar bahwa Undang-undang Ketenagakerjaan yang sudah berusia sekitar 18 tahun itu memiliki banyak kekurangan. Contohnya ketiadaan perlindungan hukum terhadap pekerja informal seperti pekerja rumahan, pekerja rumah tangga, pekerja *freelance* dan kekurangan lainnya. Sayangnya, masalah - masalah ini justru tidak bisa dijawab oleh bab ketenagakerjaan dalam Undang-undang Cipta Kerja. Alih alih pengaturan di Undang-undang Cipta Kerja ini justru berpotensi menambah masalah baru dalam hukum ketenagakerjaan.⁷

Peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan yang selama ini berlaku, menempatkan pekerja pada posisi yang kurang menguntungkan dalam hubungan kerja. Pekerja dipandang bukan sebagai objek atau sebagai factor produksi, melainkan sebagai subjek, sebagai pelaku dalam proses produksi bukan sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya.⁸ Maka dari itu diharapkan Undang-undang Cipta Kerja dapat memandang pekerja sebagai objek, bukan subjek.

Undang-undang Cipta Kerja sangat ekonomi sentris yang hanya berbicara mengenai pertumbuhan ekonomi tanpa mempertimbangkan keadilan dan kesejahteraan sosial. Dalam Undang-undang Cipta Kerja, kemudahan

⁶ Zulkarnaen, *op.cit*, Hlm. 45.

⁷ Sigit Riyanto, *Kertas Kebijakan Catatan Kritis Terhadap Undang-undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*, (Fakultas Hukum UGM, 2020), Hlm. 11

⁸ Mochtar Kusumaatmadja dan B. Arief Sidharta, *Penghantar Ilmu Hukum: suatu pengenalan pertama ruang lingkup berlakunya ilmu hukum*, (Bandung: Alumni, 2000), Hlm. 80

dalam aspek ekonomi diberikan kepada pengusaha atau pemilik modal, Adapun kepentingan rakyat justru terpinggirkan. Konteks kemudahan tidak diberikan kepada warga negara yang tidak memiliki akses terhadap sumber daya alam dan sumber ekonomi melainkan diberikan kepada investor dan para pemilik modal guna mengundang investor.⁹

Pembahasan mengenai klaster ketenagakerjaan terdapat dalam BAB IV Undang-undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Secara umum, terdapat beberapa masalah krusial pada Bab Ketenagakerjaan ini, dikatakan sebagai persoalan krusial karena adanya penghilangan beberapa pasal dalam Undang-undang Ketenagakerjaan yang menimbulkan kontroversi bagi pekerja/buruh. Misalnya hilangnya ketentuan batas waktu maksimal dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), dihapuskannya pembatasan jenis pekerjaan yang dapat dilakukan dengan alih daya (outsourcing), dan kesepakatan dikembalikan kepada para pihak, hal ini membuat kontrol negara terhadap hubungan kerja menjadi lemah.¹⁰

Salah satu hal krusial yang diubah adalah ketentuan tentang perjanjian Kerja. Menurut Pasal 56 Undang-undang Ketenagakerjaan, secara garis besar ketentuan mengenai perjanjian kerja dibagi menjadi 2 (dua) jenis perjanjian yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Perjanjian kerja waktu tertentu atau PKWT menurut Pasal 1 angka 10 Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja menjelaskan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang diselanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu”.¹¹

⁹ Zulkarnaen, *op.cit.*, Hlm. 55

¹⁰ Ibid, Hlm. 65

Berikut tabel beberapa Pasal mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang baru/diubah/dihapus oleh Undang-undang No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja:

Pasal	keterangan
Pasal 56	Dalam PKWT, Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan ditentukan berdasarkan perjanjian kerja.
Pasal 57	Menghapus ketentuan mengenai perubahan status PKWT menjadi PKWTT yang didasarkan pada perjanjian lisan/tidak tertulis.
Pasal 58	PKWT tidak bisa mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. Jika ada, masa percobaan batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung.
Pasal 59	<p>PKWT dapat dilakukan terhadap pekerjaan yang diperkirakan penyelesaian dalam waktu yang tidak terlalu lama.</p> <p>Dalam ayat (1) huruf b menghilangkan frasa “paling lama 3 tahun”</p> <p>Ayat (4) dihapuskan, hal ini berkorelasi dengan hilangnya frasa pada ayat 1 huruf b.</p> <p>PKWT juga dapat dilakukan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan baru.</p>
Pasal 61	perjanjian kerja dapat berakhir dengan selesainya pekerjaan tertentu.
Pasal 61 A	Pengusaha wajib memberi kompensasi kepada pekerja PKWT.

Table 1

Pada Undang-undang Cipta Kerja, Ketentuan batas waktu maksimal dalam PKWT menjadi hilang. Undang-undang Cipta Kerja juga mengurangi kontrol negara terhadap hubungan kerja, karena banyaknya hal yang dikembalikan pada mekanisme kesepakatan para pihak, seperti soal batas waktu perjanjian waktu tertentu (PKWT) dan hak istirahat Panjang yang bisa disepakati dalam perjanjian kerja.¹²

Dalam penerapannya sistem PKWT banyak terjadi pelanggaran, banyak terjadi penyimpangan terhadap pelaksanaan aturan PKWT dengan kata lain PKWT yang dilaksanakan tidak sesuai. Misalnya, banyak perusahaan yang sengaja memakai sistem PKWT untuk mengerjakan pekerjaan yang bersifat tetap/permanen di perusahaannya. Pengusaha akan cenderung memakai pekerja/buruh dengan sistem PKWT karena dinilai menguntungkan pengusaha.

Pada pasal 59 Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur ketentuan batas waktu PKWT adalah 3 (tiga) tahun sedangkan di dalam pasal 59 sebagaimana telah diubah oleh Undang-undang Cipta Kerja ketentuan tentang batas waktu PKWT tersebut dihapus. Perubahan pada Pasal 59 huruf b menghilangkan frase “paling lama 3 (tiga) tahun” hal ini berkorelasi dengan dihapusnya ayat (4) dalam pasal 59 yang berbunyi “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”.¹³

Padahal apabila dalam pelaksanaannya perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan tidak mematuhi Pasal 59 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan maka perusahaan harus mengangkat pekerja/buruh tersebut menjadi pekerja/buruh dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) hal ini sesuai dengan pasal 59 ayat 7 Undang-undang Ketenagakerjaan yang berbunyi; “perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6), maka demi

¹² Sigit Riyanto, *op.cit*, hlm 52.

¹³ *Ibid.*, hlm 43.

hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu”. Hal ini merupakan salah satu bentuk perlindungan hukum bagi pekerja/buruh dengan status PKWT.¹⁴

Undang-undang Cipta Kerja menghapus ketentuan bahwa PKWT yang sudah melewati jangka waktu maksimal 2 (dua) dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu maksimum 1 (satu) tahun setelah itu perusahaan wajib mengangkat pekerja tersebut menjadi karyawan tetap karena secara hukum statusnya berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (perjanjian kerja tetap). Akibat dari dihapusnya ayat tersebut selain menghilangkan jangka waktu maksimal dan batasan perpanjangan, ketentuan ini juga akan menghilangkan kesempatan pekerja untuk merubah statusnya dari karyawan kontrak menjadi karyawan tetap.¹⁵

Lalu pada pasal 61A ayat (1) dan ayat (2) memuat kewajiban pengusaha untuk memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh yang dipekerjakan secara kontrak, hal ini tentu menjadi angin segar bagi pekerja kontrak. Sebelum adanya Pasal 61A Undang-undang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah oleh Undang-undang Cipta Kerja, pengusaha akan lebih memilih memakai pekerja dengan status PKWT karena tidak kewajiban untuk membayar pesangon, jadi dapat menekan labour cost.¹⁶

Pasal 57 Undang-undang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah oleh Undang-undang Cipta Kerja, menghapuskan ketentuan mengenai perubahan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang didasarkan pada perjanjian lisan/tidak tertulis. Pada Pasal 58 ketentuan yang mengatur mengenai masa percobaan bukan hanya batal demi hukum, tetapi masa kerja tersebut tetap dihitung sebagai masa kerja.

Imam Soepomo berpendapat bahwa perlindungan tenaga kerja didapati adanya pemisahan perlindungan bagi tenaga kerja, yaitu; perlindungan bagi

¹⁴ Muh Sjaiful, *problematika normative jaminan hak-hak pekerja dalam Undang-undang No. 11 tahun 2020 tentang cipta kerja*, (media Iuris, Vol. 4, 2021) Hlm. 49.

¹⁵ Dewa gede, *perjanjian kerja waktu tertentu pasca undang-undang cipta kerja*, (Jurnal Ilmu Hukum, Vol. 17, 2021). Hlm. 179.

¹⁶ Ibid, Hlm. 181

tenaga kerja yang berhubungan dengan perlindungan sosial bagi tenaga kerja (protection) dan perlindungan bagi tenaga kerja yang berhubungan dengan kecelakaan dan keselamatan kerja (safety). Pengertian dari “perlindungan” itu sendiri adalah pemeliharaan atau pengamanan yang cukup memadai bagi kemanusiaan dimana hal tersebut diperuntukan tidak hanya bagi pemberi kerja tapi juga kepada pekerja/buruh.¹⁷

Hubungan kerja dalam islam diterapkan dalam prinsip muamalah yaitu amaliyah antar individu dengan individu lainnya. Pada dasarnya segala bentuk muamalah hukumnya adalah boleh. Kecuali aktivitas atau perbuatan yang dilarang dalam Al – quran dan Al hadist. Muamalah dalam islam bermakna saling berbuat, dengan ketentuan tidak ada paksaan diantara pihak yang saling melakukan perjanjian tersebut. Lalu muamalah yang dilakukan adalah perbuatan yang menghindari unsur unsur penganiayaan.¹⁸

Pengertian muamalah menurut istilah syariat Islam ialah suatu kegiatan yang mengatur hal-hal yang berhubungan dengan tata cara hidup sesama umat manusia untuk memenuhi keperluan hidup sehari-hari. Sedangkan yang termasuk dalam kegiatan muamalah diantaranya adalah jual beli, sewa menyewa utang piutang, pinjam meminjam dan lain sebagainya.¹⁹

Sebagai sumber hukum yang utama, Al – Qur’an dijadikan patokan oleh umat muslim dalam menemukan dan menarik hukum suatu perkara dalam kehidupan kita. QS. Al – Baqarah ayat 188 membahas tentang dasar muamalah yang berbunyi:²⁰

وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ وَتُدْخِلُوا بِهَا إِلَى الْحُكَّامِ لِنَأْكُلُوا فَرِيقًا مِّنْ
أَمْوَالِ النَّاسِ بِالْإِثْمِ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

Artinya: *Dan janganlah kamu memakan harta di antara kamu dengan jalan yang batil, dan (janganlah) kamu menyuap dengan harta itu kepada para*

¹⁷ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta; Djembatan 1968), Hlm 115.

¹⁸ <https://camatmandau.bengkaliskab.go.id/web/cetakberita/1016> diakses pada 25 september 2018 pukul 12.58

¹⁹ Abdul Rahma Ghazaly, *fiqh Muamalat*, (Jakarta; Kencana 2010), Hlm. 3.

²⁰ Al-Quran Kemenag: QS. Al- Baqarah ayat 188

hakim, dengan maksud agar kamu dapat memakan sebagian harta orang lain itu dengan jalan dosa, padahal kamu mengetahui.

Sehingga, menarik untuk diteliti mengenai perubahan regulasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Undang-undang Cipta Kerja karena ada perubahan yang merugikan dan ada juga yang menguntungkan bagi pekerja/buruh dengan status kontrak, selain itu masih banyak pelanggaran – pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan tentang PKWT ini. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk membahas mengenai ***“Perbandingan ketentuan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebelum dan sesudah pengundangan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja”***.

B. Rumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan adalah:

1. Bagaimana perbandingan regulasi terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebelum dan sesudah pengundangan Undang-undang No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja?
2. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja/buruh dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebelum dan sesudah pengundangan Undang-undang No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja?
3. Bagaimana pandangan islam terhadap ketentuan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebelum dan sesudah pengundangan Undang-undang No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.

Tujuan Penelitian.

Penelitian ini dilakukan untuk mencapai suatu tujuan. Tujuan yang terkandung dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Untuk mengetahui perbandingan regulasi terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebelum dan sesudah pengundang Undang-undang No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
2. Untuk mengetahui perlindungan hukum bagi pekerja/buruh dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebelum dan sesudah pengundangan Undang-undang No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja?
3. Untuk mengetahui bagaimanakah pandangan islam terhadap ketentuan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Manfaat Penelitian.

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Manfaat Akademis.

Diharapkan adalah bahwa hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan ilmu hukum, dan berguna juga untuk menjadi refrensi bagi mahasiswa yang melakukan kajian tentang Regulasi Tentang PKWT Antara Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Sebelum dan Sesudah Diubah dengan Undang-undang No. 11 Tahun 2020.
2. Manfaat Teoritis.
 - a. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu hukum pada umumnya dan hukum ketenagakerjaan serta Undang-Undang Cipta Kerja pada khususnya.
 - b. Untuk memberikan pemahaman terkait PKWT khususnya dalam hukum Ketenagakerjaan mengenai beberapa regulasi yang terdapat dalam Undang Undang Ketenagakerjaan.
3. Manfaat Praktis.
 - a. Sebagai salah satu syarat dalam penyelesaian studi pada Fakultas Hukum Universitas YARSI.

- b. Dapat digunakan sebagai acuan dasar serta masukan atau tambahan bagi para pihak terutama masyarakat, praktisi, dan para pihak lainnya.

D. Kerangka Konseptual.

Kerangka konseptual merupakan kerangka yang menggambarkan hubungan antara konsep-konsep khusus yang akan diteliti. Untuk itu peneliti menjadikan kerangka konseptual sebagai pedoman dalam pengumpulan, pengolahan, analisis dan konstruksi data.

1. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.²¹
2. Tenaga Kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.²²
3. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang berkerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.²³
4. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat – syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.²⁴
5. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.²⁵
6. Omnibus Law adalah hukum yang banyak dalam hal pengaturan yang dilakukan dengan lintas sektor dan bisa mencabut atau membatalkan ketentuan yang bertentangan atau suatu konsep atau metode pembuatan regulasi yang menggabungkan beberapa aturan yang

²¹ Pasal 1 Angka 1 Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

²² Ibid., Pasal 1 Angka 2.

²³ Ibid., Pasal 1 Angka 3.

²⁴ Ibid., Pasal 1 Angka 14.

²⁵ Ibid., Pasal 1 Angka 15.

substansi pengaturannya berbeda, menjadi satu peraturan dalam payung hukum.²⁶

E. Metode Penelitian.

Menurut Soerjono Soekanto, metode penelitian adalah cara atau strategi menyeluruh untuk menentukan atau memperoleh data yang diperlukan untuk memahami objek penelitian sehingga penelitian ini dapat dipertanggungjawabkan.²⁷ Adapun metode penelitian yang dipergunakan dalam penulisan hukum ini adalah sebagai berikut;

1. Jenis Penelitian.

Penelitian ini adalah penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normative yang dilakukan ialah dengan cara meneliti bahan Pustaka atau data sekunder. Penelitian hukum normative yang dilakukan adalah penelitian terhadap asas – asas hukum dan peraturan – peraturan yang terkait dengan masalah yang diteliti.²⁸

2. Jenis Data.

Jenis dan Sumber data yang digunakan dalam penelitian dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu;

a. Bahan Hukum Primer merupakan bahan hukum yang bersumber dari peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan objek penelitian yang diteliti. Bahan hukum ini dijadikan sebagai pisau analisis dan landasan konstruksi pemikiran dari penelitian ini. Beberapa bahan hukum primer yang mendukung penelitian ini diantaranya:

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- 2) Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta kerja.
- 3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

²⁶ Fajar Kurniawan, problematika pembentukan RUU Cipta Kerja dengan konsep Omnibus Law, (jurnal panorama hukum, Vol. 5, 2020) Hlm. 64

²⁷ Soejono soekanto, Pengantar Penelitian Hukum, cet.3, Jakarta, Universitas Indonesia Press, 2014, Hlm. 52.

²⁸ Ibid., Hlm 52.

- 4) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.
 - 5) Peraturan Pemerintah No. 36 tahun 2021 tentang Pengupahan.
 - 6) Peraturan Pemerintah No. 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.
 - 7) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor; KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
- b. Bahan Hukum Sekunder: Bahan yang mendukung dan melengkapi bahan hukum primer yang berhubungan dengan masalah penelitian. Bahan hukum sekunder antara lain mencakup doktrin dan asas-asas hukum yang mendukung substansi penelitian, hasil penelitian, artikel ilmiah, dan buku-buku yang berkaitan dengan pokok permasalahan yang diteliti.
 - c. Bahan Hukum Tersier merupakan bahan hukum yang memberikan petunjuk dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yang berupa kamus umum, kamus hukum, kamus besar Bahasa Indonesia dan kamus Bahasa Inggris.²⁹

3. Teknik Pengumpulan Data.

Merupakan suatu cara untuk mengumpulkan dan memperoleh bahan yang diperlukan dalam penelitian ini, teknik pengumpulan bahan yang digunakan:

1. Untuk mengumpulkan bahan hukum sekunder (*library research*), yakni pengumpulan bahan yang dilakukan dengan cara penelusuran dan menelaah buku-buku, dokumen-dokumen, hasil-hasil penelitian, hasil karya tulis ilmiah para sarjana, kamus-kamus, serta mempelajari peraturan perundang-undangan yang ada relevansinya dalam penulisan ini.

²⁹ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: Rajawali Press, 1990), Hlm. 14 – 15.

2. Mengumpulkan bahan kepustakaan, yakni cara mengumpulkan bahan bermacam-macam material yang terdapat diruang perpustakaan, seperti Koran, buku-buku, majalah, naskah, dokumen dan sebagainya yang relevan dalam penelitian.

4. Analisis Data.

Bahan hukum yang didapatkan kemudian dikumpulkan, disusun, dan dianalisa secara sistematis, dievaluasi dan kemudian dilakukan penyempurnaan serta perbaikan dan disimpulkan. Adapun cara pengelolaan bahan hukum dalam penelitian ini adalah melalui analisis kualitatif. Analisis kualitatif merupakan analisis bahan hukum yang dilakukan dengan cara memahami, merangkai bahan hukum sehingga ditemukan gambaran masalah atau keadaan yang diteliti dengan menggunakan penjelasan secara deduktif. Penjelasan deduktif merupakan penjelasan dari umum ke khusus dengan menjabarkan bahan-bahan hukum terkait penelitian sehingga dapat ditarik sebuah kesimpulan mengenai pokok permasalahan yang dikaji.

F. Sistematika Penulisan.

Untuk mempermudah dalam pemahaman hasil penelitian, maka penulisan ini akan dibagi dalam beberapa bab diantaranya dari sub bab. Judul dari penelitian ini yaitu tentang *“Perbandingan ketentuan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebelum dan sesudah pengundangan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja”*. Dipembahasannya nanti akan dibagi menjadi 5 bab, sebagaimana akan diuraikan tentang permasalahan dalam penulisan ini.

BAB I

Pada bab ini memuat pendahuluan, gambaran umum dan meyeluruh tentang pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini, diantaranya latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat

penelitian, metode penelitian dan sistematika penulisan. Pada intinya bab ini memuat alasan alasan dilakukannya penelitian, yaitu untuk mengkaji pengaturan tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sebelum dan sesudah pengundangan Undang-undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

BAB II

Bab ini menjelaskan teori – teori pemikiran para ahli yang berkaitan dengan pengaturan perbandingan ketentuan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sebelum dan sesudah pengundangan Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

BAB III

Merupakan hasil dari penelitian mengenai aturan – aturan yang mengenai perbandingan ketentuan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebelum dan sesudah pengundangan Undang-undang No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Selain itu bab ini juga akan berisi tentang inti dari penelitian oleh data, tinjauan pustaka, serta teori dan konsep konsep yang terkait.

BAB IV

Merupakan uraian tentang pandangan Islam terhadap Pekerja perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dalam Hubungan Kerja, serta kajiannya didalam Al-Quran dan Hadist.

BAB V

Merupakan bab terakhir yang akan memberikan penjelasan secara garis besar dalam bentuk kesimpulan mengenai pokok permasalahan yang telah diuraikan pada bab – bab sebelumnya, serta mengemukakan beberapa saran. Di bab terakhir ini juga sekaligus merupakan penutup dari pembahasan atas permasalahan di dalam penulisan ini.