

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bidang ketenagakerjaan mengatur tentang hubungan kerja antara pemberi kerja dengan pekerja, dimana pemberi kerja memberikan perintah pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh pekerja, dan pekerja akan diberi upah sebagai imbalan terhadap pekerjaan yang telah dilakukannya. Bekerja merupakan usaha yang dilakukan oleh seseorang untuk mendapatkan penghasilan agar dapat memenuhi semua kebutuhan hidupnya. Dalam usaha untuk mendapatkan penghasilan tersebut, seseorang pasti akan memerlukan orang lain dalam hubungan saling bantu-membantu dan saling tukar bantu dalam memberikan segala apa yang telah dimiliki dan menerima segala apa yang masih diperlukan dari orang lain. Seseorang yang kurang memiliki modal atau penghasilan inilah yang akan memerlukan pekerjaan yang dapat memberikan penghasilan kepadanya, setidaknya sebatas kemampuan.¹

Reformasi dalam bidang hukum ketenagakerjaan dilakukan dengan tujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan mutu tenaga kerja serta kesejahteraan tenaga kerja. Reformasi di bidang hukum ketenagakerjaan diawali dengan dikeluarkannya Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Kemudian diikuti dengan keluarnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹ A. Ridwan Hilmim, *Sari Hukum Perburuhan*, (Jakarta : PT. Pradnya Paramita, 1987), hlm. 3

Akan tetapi dalam pelaksanaannya pada waktu sekarang ini, tujuan dari reformasi peraturan hukum di bidang ketenagakerjaan yang dilakukan dengan tujuan untuk memberikan rasa keadilan dan perlindungan terhadap buruh/pekerja 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 materiil maupun sprituil belum berjalan sesuai dengan yang dicita-citakan. Penyebab terjadinya akibat tersebut terdapat berbagai faktor, salah satunya adalah dengan cara mempekerjakan pekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Menurut pendapat R. Subekti² perjanjian adalah suatu peristiwa dimana dua orang atau lebih itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal. Pasal 1233 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) menyebutkan bahwa perikatan dapat lahir dari perjanjian atau dari Undang-Undang (*verbintenissen ontstaan uit overeenkomst, of uit de wet*). Ketentuan ini terlihat bahwa KUHPerdata membedakan perikatan yang lahir dari perjanjian dan perikatan yang lahir dari Undang-Undang. Perikatan yang lahir dari perjanjian artinya dua orang atau lebih dapat menjadi terikat untuk melakukan hak dan kewajiban masing-masing dikarenakan mereka menyetujui sebuah perjanjian. Perjanjian itu menerbitkan suatu perikatan

² Subekti, *Aneka Perjanjian*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2014), hlm.57

antara dua orang yang membuatnya. Perjanjian yang telah dibuat oleh para pihak akan mempunyai kekuatan mengikat sebagaimana Undang-Undang bagi keduanya, hal ini dikenal dengan asas *pacta sunt servanda*.

Berdasarkan penjelasan tersebut diatas diartikan bahwa Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kendal dan karyawan Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kendal telah melakukan pengikatan yang lahir dari perjanjian untuk melakukan hak dan kewajiban masing-masing serta menjadi Undang-Undang bagi para pihak yang saling sepakat, hal ini dikarenakan Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kendal dan karyawan Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kendal telah setuju dengan Perjanjian Kerja Waktu Tersebut (PKWT), yang selanjutnya disebut Perjanjian Kerja. BPN dalam eksistensinya menerapkan sistem Perjanjian Kerja

Waktu Tertentu (PKWT) tersebut, berasumsi bahwa biaya yang dikeluarkan oleh Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kendal untuk suatu pekerjaan menjadi lebih kecil, karena Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kendal tidak harus memiliki tenaga kerja/pekerja dalam jumlah yang banyak. Sebagaimana diketahui apabila Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kendal memiliki pekerja yang banyak, maka Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kendal 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 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), maka biaya tersebut dapat ditekan bahkan dikesampingkan.

Sebenarnya tidak ada larangan hukum bagi Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kendal untuk menerapkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), karena semua itu sudah diatur secara jelas dan tegas oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 56 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikenal dua bentuk perjanjian kerja yang berdasarkan waktu, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Hal yang menimbulkan permasalahan adalah banyaknya terjadi pelanggaran dalam penerapan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Sejalan dengan hal tersebut, banyak terjadi penyimpangan terhadap pelaksanaan aturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), atau dengan kata lain Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilaksanakan tidak sesuai dengan apa yang diperjanjikan (wanprestasi), sebagaimana bentuk-bentuk wanprestasi adalah:³ 1) Tidak melakukan prestasi sama sekali; 2) Memenuhi prestasi tetapi tidak sesuai dengan apa yang diperjanjikan; 3) memenuhi prestasi tetapi terlambat; dan 4) Melakukan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh dilakukan.

Sebagai contoh penulis mengambil salah satu contoh Pasal dalam perjanjian kerja antara Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kendal dan

³ Achmad Busro, *Kapita Selekta Hukum Perjanjian*, (Yogyakarta: Pohon Cahaya, 2013), hlm.38

karyawan Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kendal, yang dijadikan penulis sebagai kesenjangan antara peraturan dan kenyataan di lapangan, sebagaimana dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kendal dan karyawan Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kendal telah melanggar point 2 bentuk-bentuk wanprestasi yang berdasarkan penjelasan Achmad Busro tersebut diatas, adapun isi Pasalnya (klausula kontrak) adalah Pasal 1 tentang Jenis Dan Uraian Pekerjaan: bahwa PIHAK KEDUA bekerja di Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kendal pada sub Bagian Tata Usaha dengan status PEGAWAI TIDAK TETAP dengan pekerjaan sebagai OPERATOR KOMPUTER.

Berdasarkan Pasal 1 pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kendal dan karyawan Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kendal tersebut diatas, penulis menganalisa bahwa Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kendal dalam praktiknya telah melakukan wanprestasi dengan klasifikasi telah memenuhi prestasi tetapi tidak sesuai dengan apa yang diperjanjikan, yang mana secara umum didalam integrasinya terkadang Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kendal meminta kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan diluar dari apa yang diperjanjikannya, seperti meminta karyawan Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kendal untuk menjadi customer service, mengantar berkas keluar dan lain-lain, padahal jika dilihat di dalam perjanjian pokoknya karyawan di Badan Pertanahan Nasional Kabupaten

Kendal tersebut telah ditetapkan sebagai Operator Komputer yang mengakibatkan tidak terwujudnya nilai kepastian hukum serta tidak terpenuhinya nilai keadilan terhadap karyawan Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kendal dalam bekerja.

Hal inilah yang melatarbelakangi daya tarik penulis untuk menulis sebuah tulisan ilmiah serta menelitinya dalam bentuk Tesis yang berjudul **“PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI BADAN PERTANAHAN NASIONAL KABUPATEN KENDAL”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas penulis tertarik merumuskan 2 permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana Pelaksanaan Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kendal?
2. Bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kendal?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dalam penulisan tesis ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa Pelaksanaan Perjanjian Kerja

Waktu Tertentu (PKWT) Pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kendal.

2. Untuk mengetahui dan menganalisa bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kendal dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

D. Manfaat Penelitian

Penulis berharap karya ilmiah yang dalam bentuk tesis ini dapat memberikan manfaat-manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis, adapun manfaat penelitian dalam penulisan ilmiah ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teori hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan hukum perjanjian khususnya mengenai bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kendal Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Pemerintah

Hasil penelitian ini kiranya dapat dijadikan sebagai referensi terhadap permasalahan ketenagakerjaan dan menjadi bahan sumbangan pemikiran bagi Pemerintah baik Pemerintah

Pusat maupun Pemerintah Daerah, khususnya mengenai bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kendal Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

b) Bagi Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kendal

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan dan informasi yang berguna kepada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kendal terkait dengan pemberian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) agar lebih memperhatikan hak-hak dan kesejahteraan karyawan, khususnya yang berkaitan dengan bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kendal Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

c) Bagi karyawan Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kendal

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan dan informasi mengenai ilmu perjanjian dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) agar lebih memperhatikan kepentingan hak-hak karyawan, khususnya yang berkaitan dengan bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kendal Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

E. Kerangka Konseptual

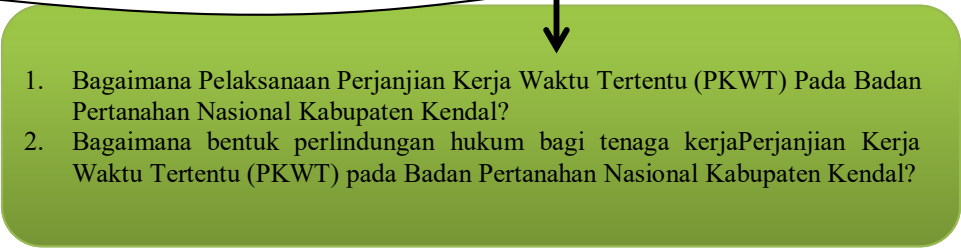
1. Kerangka Konseptual

DAS SOLLEN	DAS SEIN
- Pasal 56 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikenal dua bentuk perjanjian kerja yang berdasarkan waktu, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) - Pasal 1313 KUHPerdara - Pasal 1320 KUHPerdara - Pasal 1338 KUHPerdara Pasal 1 Kontrak Kerja PKWT di Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kendal: Pasal 1: JENIS DAN URAIAN PEKERJAAN - PIHAK KEDUA bekerja di Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kendal pada sub Bagian Tata Usaha dengan status PEGAWAI TIDAK TETAP dengan pekerjaan sebagai OPERATOR KOMPUTER	Dalam praktiknya telah terjadi wanprestasi yang dilakukan pemberi kontrak karena tidak sesuai dengan apa yang diperjanjikan, Pemberi kontrak meminta kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan diluar dari apa yang diperjanjikannya, seperti meminta karyawan Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kendal untuk menjadi customer service, mengantar berkas keluar dan lain-lain

Kesenjangan Hukum:

Tidak tercapainya nilai keadilan dan kepastian hukum bagi karyawan Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kendal yang diikat/kontrak dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dikarenakan tidak adanya jaminan kesejahteraan dan jaminan sosial bagi Karyawan Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kendal jika dibandingkan dengan karyawan yang diikat dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kendal rentan melakukan wanprestasi terkait dengan point ke 2 diatas mengenai bentuk-bentuk wanprestasi yaitu melakukan prestasi tetapi tidak sesuai dengan apa yang diperjanjikan, yang didalam faktanya bahwa Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kendal sering memperkerjakan Karyawan yang diikat dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak sesuai dengan apa yang diperjanjikan (Kontrak Kerja).

- 
1. Bagaimana Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kendal?
 2. Bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kendal?

2. Kerangka Teoritik

Sutan Remy Sjahdeini berpendapat bahwa yang dimaksudkan dengan teori adalah serangkaian proposisi atau keterangan yang saling berhubungan dan tersusun dalam sistem deduksi yang mengemukakan penjelasan atas suatu gejala.⁴ Teori juga digunakan untuk menggali lebih mendalam aturan hukum dengan memasuki teori hukum demi mengembangkan suatu kajian hukum tertentu⁵, yang diperinci lagi oleh Soerjono Soekanto dalam kegunaan teori sebagai berikut:⁶

- 1) Untuk mempertajam atau lebih mengkhususkan fakta yang hendak diselidiki atau diujikebenarannya.
- 2) Sebagai suatu ikhtisar daripada hal-hal yang telah diketahui serta diuji kebenarannya yang menyangkut objek yang diteliti.
- 3) Sebagai kemungkinan prediksi pada fakta mendatang, oleh karena telah diketahui sebab-sebab terjadinya fakta tersebut dan mungkin faktor-faktor tersebut akan timbul lagi pada masa-masa mendatang.

Penulisan tesis ini, akan terfokus pada integrasi atau pola hubungan dalam pembuatan/penyusunan perjanjian kredit perbankan dan pengakomodiran kepentingan para pihak secara seimbang dalam perjanjian kredit bank. Perjanjian kredit yang mengakomodir

⁴ Sutan Remy Sjahdeini, *Kebebasan Berkontrak dan Perlindungan Yang Seimbang Bagi Para Pihak Dalam Perjanjian Kredit Bank di Indonesia*, (Jakarta: PT. Pustaka Utama Graffiti, 2009), hlm. 8

⁵ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), hlm.73

⁶ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Cetakan ke-3, (Jakarta: UI Press, 2006), hlm.121

kepentingan pihak-pihak secara seimbang diharapkan akan memberikan manfaat dan keadilan bagi para pihak yang bermuara pada tercapainya tujuan hukum, yakni berubahnya kehidupan masyarakat dari keadaan sebelumnya yang terkesan “pasrah” atas klausula perjanjian kredit yang memberatkannya menjadi masyarakat yang memperjuangkan kepentingan perdatanya dalam suatu perjanjian kredit. Karena itu teori-teori hukum akan digunakan sebagai landasan dalam penulisan tesis ini.

a) Teori Perjanjian

Pengertian sepakat dalam perjanjian kerja dapat diartikan sebagai persyaratan kehendak para pihak. Pernyataan pihak yang menawarkan disebut tawaran dan pernyataan pihak yang menerima tawaran disebut akseptasi. Mengenai hal ini ada beberapa ajaran yaitu:⁷

- (1) Teori kehendak (*wilstheorie*) yang mengatakan bahwa kesepakatan terjadi pada saat kehendak pihak penerima dinyatakan.
- (2) Teori pengiriman (*verzendtheorie*) yang mengatakan bahwa kesepakatan terjadi pada saat kehendak yang dinyatakan itu dikirim oleh pihak yang menerimatawaran
- (3) Teori pengetahuan (*vernemingstheorie*) yang mengatakan bahwa pihak yang menawarkan seharusnya

⁷ Waro Muhammad, *Makalah Hukum Perjanjian Kerja*, (10 Februari 2012), <http://waromuhammad.blogspot.co.id/2012/02/perjanjian-kerja.html>, diakses pada tanggal 12 April 2018.

sudah mengetahui bahwa tawarannya sudah diterima.

(4) Teori kepercayaan (*vertrowenstheorie*) yang mengatakan bahwa kesepakatan itu terjadi pada saat pernyataan kehendak dianggap layak diterima oleh pihak yang menawarkan.

b) Teori Efektivitas Hukum

Pada dasarnya efektivitas merupakan tingkat keberhasilan dalam pencapaian tujuan. Ketika seseorang yang ingin mengetahui sejauh mana tingkat keberhasilan terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), maka pertama-tama harus dapat mengukur sejauh mana aturan hukum itu ditaati atau tidak ditaati. Namun itu belum menjadi landasan yang valid akan efektivitas hukum, karena seseorang yang menaati aturan hukum, tergantung pada kepentingannya. Dalam kepentingan ini memiliki sifat yang bermacam-macam, yaitu:⁸

- 1) *Compliance*: ketaatan yang hanya takut akan sanksi, sehingga dalam hal ini ketaatannya akan hukum sangatlah rendah karena membutuhkan pengawasan yang terus menerus;
- 2) *Identification*: ketaatan hukum untuk menjaga hubungan baik dengan petugas;
- 3) *Internalization*: ketaatan yang benar-benar sangat cocok

⁸ Iin Pratama, *Efektivitas Hukum*, <http://pratamaiin.blogspot.nl/2012/12/efektivitas-hukum.html>, diakses pada tanggal 12 April 2018.

dengan nilai instrinsik yang dianutnya, maka derajat ketaatannya adalah sangatteringgi.

Dalam definisi efektivitas hukum tidak diatur dalam perundang- undangan, namun terdapat pendapat pakar hukum yang mengdeskripsikan definisi efektivitas ini, sebagaimana Soerjono Soekanto mengemukakan bahwa efektivitas berasal dari kata *effectivies* yang berarti taraf sampai atau sejauh mana suatu kelompok mencapai tujuan.

Sejalan dengan hal tersebut diatas, pelaksanaan perjanjian kerja harus sesuai dengan taraf yang telah ditentukan oleh Undang- Undang, apakah hanya sebatas perjanjian kerja yang telah disepakati antara kedua belah pihak tanpa mengakibatkan suatu hukum tertentu.

Menurut Hans Kelsen,⁹ berpendapat bahwa efektivitas hukum sangat erat kaitannya dengan Validitas hukum. Validitas hukum berarti bahwa norma-norma hukum itu mengikat, bahwa orang harus berbuat sesuai dengan yang diharuskan oleh norma-norma hukum. Efektivitas hukum berarti bahwa orang benar-benar berbuat sesuai dengan norma-norma hukum sebagaimana mereka harus berbuat, bahwa norma-norma itu benar- benar diterapkan dan dipatuhi. Validitas adalah suatu kualitas hukum, hal ini bermakna bahwa apa yang disebut

⁹ *ibid*

efektivitas adalah kualitas perbuatan orang-orang yang sesungguhnya dan bukan, seperti tampak diisyaratkan oleh penggunaan bahasa, kualitas hukum itu sendiri. Pernyataan bahwa hukum adalah efektif hanya berarti bahwa menunjuk pada fenomena yang berbeda. Bahasa umum, yang menyiratkan bahwa validitas dan efektivitas sama-sama atribut hukum adalah keliru.

Secara objektif, penulis hanya dapat menegaskan bahwa perbuatan orang-orang sesuai atau tidak sesuai dengan norma-norma hukum. Dengan demikian, satu-satunya konotasi yang dilekatkan pada “Efektivitas” hukum adalah bahwa perbuatan nyata orang-orang sesuai dengan norma-norma hukum.

Berdasarkan pengertian-pengertian efektivitas yang diatas, maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa efektivitas diartikan tercapainya sasaran, tujuan atau hasil kegiatan yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan kata lain, efektivitas merupakan perbandingan antara hasil dengan apa yang telah ditentukan sebelumnya. Efektivitas terkait dengan pencapaian atau hasil dari pembinaan pedagang kaki lima.

Sejalan dengan penjelasan diatas, menurut Soerjono Soekanto, teori efektivitas hukum adalah bahwa efektif atau

tidaknya suatu hukum ditentukan oleh 5 (lima) faktor, yaitu :¹⁰

1. Faktor hukumnya sendiri(undang-undang);
2. Faktor penegak hukum, yakni pihak-pihak yang membentuk maupun menerapkan hukum;
3. Faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum;
4. Faktor masyarakat, yakni lingkungan dimana hukum tersebut berlaku atau diterapkan.
5. Faktor kebudayaan, yakni sebagai hasil karya, cipta dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia di dalam pergaulan hidup.

c) Teori Kepastian Hukum

Apabila kita cermati para pemikir-pemikir filsafat hukum sebenarnya tujuan hukum berkisar pada tiga nilai dasar hukum, sebagaimana diuraikan oleh Gustav Radbruch yaitu: keadilan, kepastian dan kemanfaatan hukum.¹¹ Menurut Peter Mahmud Marzuki kepastian hukum mengandung 2 (dua) pengertian yaitu:¹² 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

¹⁰ Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 8

¹¹ Satjipto Rahardjo, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Bandung: Alumni, 1986). hlm. 20.

¹² Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Jakarta: Kencana Pranada Media Group, 2008), hlm 158

adanya aturan hukum yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh Negara terhadap individu. Kepastian hukum bukan hanya berupa Pasal-Pasal dalam undang-undang melainkan juga adanya konsistensi dalam putusan Hakim antara putusan Hakim yang satu dengan putusan Hakim lainnya untuk kasus yang serupa yang telah diputuskan.

Masyarakat tidak hanya butuh peraturan-peraturan yang menjamin kepastian hukum dalam hubungan mereka satu sama lain, tetapi butuh juga keadilan. Hukum yang baik harusnya memenuhi unsur keadilan dan kepastian secara bersamaan. Seperti uang logam, bila hanya ada satu sisi maka ia tidak dapat menjadi alat tukar atau seperti manusia, bila ada fisik tanpa jiwa maka namanya jenazah. Jiwa dapat dianalogikan sebagai keadilan dan fisik dapat dianalogikan sebagai kepastian hukum. Disamping itu, hukum dituntut pula melayani kepentingan-kepentingan masyarakat agar dapat memberikan kemanfaatan.

d) Teori Keadilan

Pengertian keadilan menurut Aristoteles adalah tindakan yang terletak diantara memberikan terlalu banyak dan sedikit yang dapat diartikan memberikan sesuatu kepada setiap orang sesuai dengan apa yang menjadi haknya. Keadilan berasal dari kata “Adil” yang berarti tidak berat sebelah, tidak memihak

(memihak pada yang benar), berpegang pada kebenaran (sepatutnya), dan tidaksewenang-wenang.

Pada hakikatnya, keadilan adalah suatu sikap untuk memperlakukan seseorang sesuai dengan haknya. Dan yang menjadi hak setiap orang adalah diakui dan diperlakukan sesuai dengan harkat dan martabatnya, yang sama derajatnya, yang sama hakdan kewajibannya, tanpa membedakan suku, keturunan, agama, dan golongan.¹³

F. Metode Penelitian

Metode adalah proses, prinsip-prinsip dan tata cara memecahkan suatu masalah, sedangkan penelitian adalah pemeriksaan secara hati-hati, tekun, dan tuntas terhadap suatu gejala untuk menambah pengetahuan manusia, maka metode penelitian dapat diartikan sebagai proses prinsip-prinsip dan tata cara untuk memecahkan masalah yang dihadapi dalam melaksanakan penelitian.¹⁴

1. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Yuridis Sosiologis. Yuridis Sosiologis adalah penelitian hukum yang menggunakan data sekunder sebagai data awalnya, yang kemudian dilanjutkan dengan data primer atau data lapangan. Meneliti efektivitas suatu Undang-Undang dan Penelitian yang ingin mencari hubungan

¹³ Aristoteles, didalam *Teori atau Konsep Keadilan Menurut Aristoteles*, <http://www.siswamaster.com/2016/01/teori-keadilan-menurut-aristoteles-dan-contoh.html>, diakses pada tanggal 12 April 2018.

¹⁴ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI-Press, 1985), hlm.6

(korelasi) antara berbagai gejala atau variabel sebagai alat pengumpul datanya terdiri dari studi dokumen, pengamatan (observasi), dan wawancara (*interview*).¹⁵

Melalui pendekatan ini pula penulis melakukan analisis terhadap perlindungan hukum karyawan kontrak dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kendal.

2. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian yang digunakan adalah *Deskriptif Analitis* yaitu menggambarkan peraturan perundangan yang berlaku dikaitkan dengan teori-teori hukum dan praktek pelaksanaannya.¹⁶

Dikatakan deskriptif, maksudnya dari penelitian ini diharapkan dapat diperoleh gambaran secara menyeluruh dan sistematis mengenai segala hal yang berhubungan dengan aspek-aspek perlindungan karyawan kontrak dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di Badan Pertanahan Nasional kabupaten kendal.

3. Sumber dan jenis data

Secara umum jenis data yang diperlukan dalam suatu penelitian hukum terarah pada penelitian data sekunder dan data primer. Jenis dan sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data primer

Pengumpulan data primer dilakukan dengan metode *wawancara*. Wawancara adalah proses tanya jawab dalam penelitian

¹⁵ Amiruddin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2012, hlm. 15

¹⁶ Sumardi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Rajawali, 1993), hlm. 19

yang berlangsung secara lisan dalam mana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan.¹⁷ Jenis wawancara yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan wawancara bebas terpimpin, adalah merupakan kombinasi antara wawancara bebas dan terpimpin.¹⁸ Peneliti membuat pokok-pokok masalah yang akan diteliti, selanjutnya dalam proses wawancara berlangsung mengikuti situasi pewawancara harus pandai mengarahkan jalannya wawancara jika ternyata yang menjadi responden dan narasumber menyimpang dari permasalahan. Narasumber didapat dari :

- a. Kepala Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kendal
- b. Karyawan Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kendal

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui studi kepustakaan melalui studi dokumen yang mengumpulkan bahan hukum. Bahan hukum yang dipergunakan dalam penulisan ini adalah:¹⁹

- a. Bahan hukum primer, meliputi peraturan perundang-undangan :
 - 1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
 - 2) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1960 Tentang Peraturan Dasar Pokok-pokok Agraria.

¹⁷ Ronny Hanitijo Soemitro, *Op Cit*, hlm. 83

¹⁸ *Ibid*, hlm. 84

¹⁹ Burhan Ashosofa, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), hlm.104

3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

4) Peraturan Kepala Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2006 struktur organisasi Badan Pertanahan Nasional

- b. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum yang menerangkan bahan hukum primer berupa buku teks, jurnal-jurnal, pendapat para sarjana, artikel dari koran, majalah, internet, maupun makalah-makalah yang berhubungan dengan penelitian.
- c. Bahan hukum tersier, yaitu bahan yang melengkapi data dan informasi yang didapat dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, seperti kamus Bahasa Inggris, Bahasa Indonesia, kamus hukum, ensiklopedia, dan lain-lain.

4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data diusahakan sebanyak mungkin data yang diperoleh atau dikumpulkan mengenai masalah-masalah yang berhubungan dengan penelitian ini. Disini penulis akan mempergunakan data primer dan data sekunder yaitu data yang diperoleh dengan cara sebagai berikut :

a. Data Primer

Data Primer merupakan data yang diperoleh melalui studi lapangan yang meliputi data perilaku terapan dari ketentuan normatif terhadap peristiwa hukum *in concreto*. Untuk memperoleh data primer tersebut penulis menggunakan wawancara untuk memperoleh informasi

dengan bertanya langsung pada narasumber. Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara bebas terpimpin, yaitu dengan mempersiapkan terlebih dahulu pertanyaan-pertanyaan sebagai pedoman, tetapi tidak menutup kemungkinan adanya variasi pertanyaan sesuai dengan situasi ketika wawancara berlangsung.²⁰

b. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan data yang diperoleh dari hasil penelaahan kepustakaan atau penelaahan terhadap berbagai literatur atau bahan pustaka yang berkaitan dengan masalah atau materi penelitian yang sering disebut bahan hukum.²¹

Pengumpulan data dengan cara mengambil beberapa keterangan dari literatur dan dokumentasi ataupun peraturan perundang-undangan lainnya yang ada hubungannya dengan pokok permasalahan yang dibahas, dan diharapkan dapat memberikan solusi dari suatu permasalahan.

5. Teknik Penyajian Data

Studi pustaka adalah merupakan teknik untuk memperoleh data melalui studi kepustakaan terhadap bahan-bahan hukum, baik bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, maupun bahan hukum tertier dan atau bahan non-hukum.²²

Studi kepustakaan dilakukan dengan cara mengumpulkan bahan

²⁰ Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm. 227

²¹ Mukti Fajar dan Yulianto, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), hlm. 156

²² *Ibid*, hlm. 160.

pustaka yang diperoleh dari berbagai literature atau buku-buku, dan perundang-undangan yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian ini. Cara yang ditempuh ialah dengan membaca, memahami, mengutip bahan-bahan yang berhubungan dengan permasalahan.

6. Teknik Analisis Data

Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis *Kualitatif* yaitu data-data yang sudah didapatkan dari studi lapangan dan studi pustaka akan di kumpulkan dan dikelompokkan secara sistematis sesuai dengan fakta dan karakteristik objek yang diteliti secara tepat kemudian dianalisa secara kualitatif dengan tujuan mendapatkan suatu kesimpulan dari permasalahan penelitian.²³

Cara untuk menarik kesimpulan dari hasil penelitian menggunakan metode induktif. Metode induktif merupakan suatu cara penelitian yang berangkat dari fakta-fakta yang ditemukan di lapangan kemudian dianalisis dengan konsep-konsep teori yang digunakan dalam penelitian.²⁴

G. Sistematika Penulisan

Agar penulisan ini lebih terarah dalam penyusunan penelitian nantinya, maka sistematika penulisan yang disusun antara lain sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Merupakan bagian pendahuluan yang memberikan informasi yang

²³ Sudarwan Denim, *Menjadi Peneliti Kualitatif*, (Bandung: Pustaka Setia, 2002), hlm. 62

²⁴*Ibid*, hlm. 63

bersifat umum dan menyeluruh secara sistematis yang terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian. Untuk itu maka diuraikan juga kerangka pemikiran yang digunakan serta Metode Penelitian, Jadwal Penelitian dan Sistematika Penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan mengenai tinjauan umum berisikan tentang tinjauan tentang tinjauan Perjanjian Pada Umumnya, Tinjauan Umum Mengenai Perjanjian Kerja, Tinjauan Umum Mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dan Tinjauan Umum Mengenai Wanprestasi dan Overmacht, Tinjauan Perjanjian Kerja Menurut Prespektif Hukum Islam.

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi uraian mengenai hasil penelitian dan pembahasan mengenai permasalahan yang diteliti khususnya membahas mengenai hasil penelitian yang berupa data-data yang diperoleh, sesuai yang dijelaskan pada bab pendahuluan, kemudian langsung dianalisis. Analisis diarahkan untuk menjawab semua rumusan masalah yakni 1) Bagaimana Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kendal dan 2) Bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kendal dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

BAB IV PENUTUP

Bab ini merupakan bagaian terakhir yang berisikan tentang simpulan

yang merupakan jawaban umum dari permasalahan yang ditarik dari hasil penelitian, selain itu dalam bab ini juga berisi tentang saran yang diharapkan berguna bagi pihak terkait.