

**TINJAUAN YURIDIS PELAKSANAAN KERJA WAKTU
TERTENTU (PKWT) MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 11
TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA**



SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum
Program Studi Hukum Program Sarjana**

OLEH :

ERICK ANGGRIAWAN
NIM. 502018092

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS HUKUM
2022**

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS HUKUM

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN

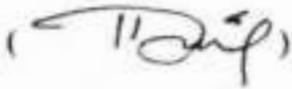
Judul Skripsi : **TINJAUAN YURIDIS PELAKSANAAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA**



Nama : Erick Anggriawan
NIM : 502018092
Program Studi : Hukum Program Sarjana
Program Kekhususan : Hukum Perdata

Pembimbing,

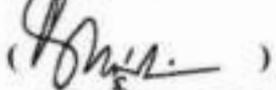
1. Ridwan Hayatuddin, S.H., M.H. ()

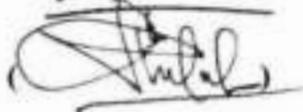
2. Rusniati, S.E., S.H., M.H. ()

Palembang, 22 Februari 2022

PERSETUJUAN OLEH TIM PENGUJI :

Ketua : Dr. Arief Wisnu Wardhana, SH.,M.Hum. ()

Anggota : 1. Koesrin Nawawie A., S.H., M.H. ()

2. Luil Maknun, S.H., M.H. ()

Disahkan Oleh
Dekan Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Palembang


Dr. Nur Husni Emilson, SH., SpN., MH.
NBM/NIDN : 858994/0217086201

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Erick Anggriawan

NIM : 502018092

Program Studi : Hukum Program Sarjana

Program Kekhususan : Hukum Perdata

Menyatakan bahwa karya ilmiah / skripsi saya yang berjudul:

**TINJAUAN YURIDIS PELAKSANAAN KERJA WAKTU TERTENTU
(PKWT) MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020
TENTANG CIPTA KERJA.**

Adalah bukan merupakan karya tulis orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah kami sebutkan sumbernya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, kami bersedia mendapatkan sanksi akademis.

Palembang, 22 Februari 2022

Yang menyatakan,



Erick Anggriawan
NIM. 502018092

MOTTO:

"Dan tolong-menolonglah kamu dalam mengerjakan kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam perbuatan dosa dan permusuhan. Bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah sangat berat siksaan-Nya."
(QS Al-Maidah: 2)

"Kebahagiaan terbesar adalah ketika Anda memiliki kemauan dan kemampuan untuk dapat melepaskan kesusutan orang lain."
(Erick Anggrawan)

Kupersembahkan untuk :

- ❖ *Almarhumah Mama dan Almarhum Papa yang Aku cintai*
- ❖ *Saudara-saudara Kandungku*
- ❖ *Teman Seperjuangan*
- ❖ *Para Pendidik ku*
- ❖ *Almamater*

ABSTRAK

TINJAUAN YURIDIS PELAKSANAAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA

Oleh:

Erick Anggriawan

Dalam kehidupan bernegara, peran tenaga kerja menduduki posisi penting dalam suatu perusahaan, yang menentukan keberhasilan dalam suatu perusahaan di negara Indonesia. Oleh karena itu perlu diadakan pengaturan yang baik menyangkut berbagai hal di bidang ketenagakerjaan, khususnya menyangkut hak-hak tenaga kerja dalam mendukung pekerjaan dan kehidupan yang layak.

Adapun yang menjadi permasalahan adalah sebagai berikut: 1) Apa hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja waktu tertentu? dan 2) Apa sanksi yang dapat dijatuhkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu apabila salah satu pihak wanprestasi?

Tujuan penelitian adalah: 1) Untuk mengetahui dan menjelaskan hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja waktu tertentu, dan 2) Untuk mengetahui dan memahami sanksi yang dapat dijatuhkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu apabila salah satu pihak wanprestasi.

Penulisan skripsi ini tergolong penelitian normatif yang bersifat deskriptif, sehingga tidak berkehendak menguji hipotesis. Setelah diadakan penelitian dapat disimpulkan bahwa: 1) Sebagaimana diatur di dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu hak pengusaha / perusahaan yaitu: (1) Perusahaan berhak atas hasil dari pekerjaan karyawan, (2) Perusahaan berhak untuk memerintah/mengatur karyawan atau tenaga kerja dengan tujuan mencapai target, dan (3) Perusahaan berhak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh/karyawan jika melanggar ketentuan yang telah disepakati sebelumnya. Kewajiban pengusaha / perusahaan mematuhi aturan yang sudah diatur sesuai ketentuan yang berlaku sekarang. Hak buruh / pekerja mulai dari menerima upah sampai uang pesangon sedangkan kewajiban buruh / pekerja adalah mematuhi aturan sesuai yang diatur oleh perusahaan. 2) Sanksi yang dapat dijatuhkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang dimaksud dalam pembahasan bagian ini adalah mengarah kepada pengusaha / perusahaan sebagai pihak yang bersangkutan di mana diatur dalam Pasal 61 dan Pasal 62 Bab VII Sanksi Administratif.

Kata Kunci: Pelaksanaan, Kerja Waktu Tertentu dan Cipta Kerja.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Pertama-tama disampaikan rasa syukur ke hadirat ﷻ yang maha pengasih lagi maha penyayang atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi merupakan salah satu persyaratan bagi setiap mahasiswa yang ingin menyelesaikan studinya di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang. Sehubungan dengan itu, disusun skripsi yang berjudul: **TINJAUAN YURIDIS PELAKSANAAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA.**

Penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi syarat mendapatkan gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, kekeliruan, dan kekhilafan semua ini tidak lain karena penulis adalah sebagai manusia biasa yang tak luput dari kesalahan dan banyak kelemahan, akan tetapi berkat adanya bantuan dan bimbingan serta dorongan dari berbagai pihak, akhirnya kesukaran dan kesulitan tersebut dapat dilalui oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Nur Husni Emilson, S.H., M.H., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Wakil Dekan I, II, III dan IV Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Ridwan Hayatuddin, S.H., M.H., selaku Pembimbing Pertama Skripsi terima kasih sebesar-besarnya atas bimbingan dan pengarahan dalam penulisan skripsi ini.
5. Ibu Rusniati, S.E., S.H., MH., selaku Pembimbing Kedua Skripsi terima kasih sebesar-besarnya atas bimbingan dan pengarahan dalam penulisan skripsi ini.
6. Bapak Yudistira Rusyidi, S.H., M.Hum., selaku Ketua Program Studi Hukum Program Sarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Bapak Dr. Hambali Yusuf, SH., M.Hum, selaku Pembimbing Akademik.
8. Seluruh Dosen dan Karyawan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang.
9. Almarhumah Mamaku Harisah, S.Pd.I dan Almarhum Papaku Supran Efendi tercinta yang telah membesarkan, dan terima kasih atas kasih sayang yang tiada henti, selalu memberikan dukungan baik formal dan materiil serta doa yang tiada henti untuk anakmu ini.
10. Saudara dan saudari kandungku tercinta, Septi Anggraini, S.E., Fery Anggriawan, S.H., dan adik kandungku Benny Anggriawan, S.Ak., terima kasih yang selalu memberikan dukungan dan doa kepada penulis.
11. Teman-teman seperjuanganku Aditya Maulana, Mustofa Algifari, dan Yudha Wijayanto.

12. Kepada semua pihak yang telah berkenan memberikan bantuan dan dorongan serta kerja sama yang baik, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan lancar dan tepat pada waktunya.

Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang membacanya, akhirnya segala kritik dan saran penulis terima guna perbaikan di masa-masa mendatang.

Wassalamu'alaikum, wr. wb.

Palembang, Februari 2022

Penulis,

Erick Anggriawan
NIM. 502018092

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Ruang Lingkup dan Tujuan.....	7
D. Kerangka Konseptual.....	8
E. Metode Penelitian.....	9
F. Sistematika Penulisan.....	11
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	
A. Tinjauan Mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.....	12
1. Pengertian PKWT.....	12
2. Pihak-Pihak Yang Terlibat Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.....	15
3. Pengaturan PKWT Dalam Peraturan Perundang-Undangan.....	19

**BAB III : TINJAUAN YURIDIS PELAKSANAAN KERJA WAKTU
TERTENTU (PKWT) MENURUT UNDANG-UNDANG
NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA**

A. Hak dan Kewajiban Para Pihak dalam PKWT.....	42
B. Sanksi yang Dapat Dijatuhkan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Apabila Salah Satu Pihak Wanprestasi	68

BAB IV : PENUTUP

A. Kesimpulan.....	72
B. Saran-saran	73

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam kehidupan bernegara, peran tenaga kerja menduduki posisi penting dalam suatu perusahaan, yang menentukan keberhasilan dalam suatu perusahaan di negara Indonesia. Oleh karena itu perlu diadakan pengaturan yang baik menyangkut berbagai hal di bidang ketenagakerjaan, khususnya menyangkut hak-hak tenaga kerja dalam mendukung pekerjaan dan penghidupan yang layak.

Makna pentingnya pekerjaan bagi setiap orang terkandung dalam undang-undang dasar negara Republik Indonesia tahun 1945 pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa setiap warga negara republik Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Selanjutnya dengan mewujudkan masyarakat adil dan makmur kehidupan yang adil dan layak yang merata, serta tercapainya pembangunan nasional. Makna penting dalam pekerjaan sebagai sumber penghasilan seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi dirinya sendiri dan keluarga, dimaknai bagi seseorang agar hidupnya menjadi lebih baik untuk dirinya sendiri maupun lingkungan sekitarnya. Oleh karena itu hak atas suatu pekerjaan wajib dijunjung tinggi dan dihormati karena merupakan hak asasi manusia.

Perjanjian untuk melakukan pekerjaan dalam undang-undang perjanjian jenis ini dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu, perjanjian kerja atau perburuhan, dan perjanjian pemborongan pekerjaan.

Perjanjian Kerja atau Perburuhan di dalam perjanjian ini melibatkan seorang buruh dengan seorang majikan, yang ditandai dengan ciri-ciri adanya suatu upah (gaji) tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (dalam bahasa Belanda: *dienstverhouding*), yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh yang lain.¹

Ketentuan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dengan Majikan, dikatakan bahwa perjanjian perburuhan adalah perjanjian antara majikan dengan serikat buruh, yaitu yang dahulu (dalam BW) dinamakan *collectieve arbeidsovereenkomst*, sedangkan istilah perjanjian kerja, ditunjuk pada perjanjian yang diadakan antara majikan dan seorang buruh secara perseorangan.²

Tempat Pengaturan Hukum Perikatan dimulai dari Pasal 1233 KUH Perdata sampai dengan Pasal 1864 KUH Perdata, dan masing-masing bab dibagi dalam beberapa bagian. Di dalam NBW negeri Belanda, tempat pengaturan hukum perikatan dalam Buku IV tentang *Van Verbintenissen*, yang dimulai dari Pasal 1269 NBW sampai dengan Pasal 1901 NBW.

Perikatan yang dilahirkan dari perjanjian (Pasal 1313 KUH Perdata sampai dengan Pasal 1351 KUH Perdata). Hal-hal yang diatur dalam hal, ini meliputi ketentuan umum, syarat-syarat sahnya perjanjian, akibat perjanjian, dan penafsiran perjanjian.³

¹ Subekti R, 1989, *Aneka Perjanjian*, Cet. Ke-8, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 58.

² Sctiawan I.K.O, 2019, *Hukum Perikatan*, Cet. Ke-4, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 191

³ Salim HS, 2002, *Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW)*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm.

Perikatan yang dilahirkan dari undang-undang (Pasal 1352 KUH Perdata sampai dengan Pasal 1380 KUH Perdata) Perikatan yang dilahirkan dari undang-undang ini dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu karena undang-undang saja, dan karena perbuatan manusia (orang). Perbuatan manusia ini dapat dibedakan menjadi (1) sesuai dengan hukum dan (2) perbuatan melawan hukum.

Persetujuan untuk melakukan pekerjaan (Pasal 1601 KUH Perdata sampai dengan Pasal 1617 KUH Perdata). Hal-hal yang diatur dalam ketentuan Pasal 1601 KUH Perdata sampai dengan Pasal 1617 KUH Perdata, meliputi: ketentuan umum; persetujuan perburuhan pada umumnya kewajiban majikan; kewajiban buruh; macam-macam cara berakhirnya hubungan kerja yang diterbitkan karena perjanjian; dan pemborongan pekerjaan.

Sistem pengaturan hukum perikatan adalah bersistem terbuka. Artinya bahwa setiap orang bebas untuk mengadakan perjanjian, baik yang sudah diatur maupun yang belum diatur di dalam undang-undang. Hal ini dapat disimpulkan dan ketentuan yang tercantum di dalam Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata yang berbunyi: "Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya." Ketentuan Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata memberikan kebebasan kepada para pihak untuk:

1. Membuat atau tidak membuat perjanjian;
2. Mengadakan perjanjian dengan siapa pun;
3. Menentukan isi perjanjian, pelaksanaan, dan persyaratannya;
4. Menentukan bentuk perjanjian, yaitu tertulis atau lisan.⁴

⁴ Salim HS, 1993, *Bayi Tabung Tinjauan Aspek Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 100

Berdasarkan penjelasan undang-undang terbaru tentang ketenagakerjaan yang sekarang yaitu, Undang-Undang 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dilaksanakan guna pembangunan masyarakat untuk meningkatkan harkat dan martabat tenaga kerja itu sendiri. Selanjutnya bahwa pembangunan ketenagakerjaan diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhinya hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja buruh dan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi dunia usaha. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, memperbaharui dari undang-undang sebelumnya yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur berkaitan dengan perlindungan tenaga kerja, hak atas upah yang layak, hak cuti, termasuk hak atas perubahan status dari tenaga kerja waktu tertentu (kontrak) menjadi lebih layak. Di mana PKWT adalah perjanjian kerja yang didasarkan suatu jangka waktu dapat diperpanjang dengan ketentuan keseluruhan PKWT tidak lebih dari 5 tahun, Dengan begitu jangka waktu PKWT ini paling lama 5 tahun termasuk perpanjangannya. PKWT berdasarkan jangka waktu bisa dilaksanakan untuk pekerjaan yang bersifat musiman. Contoh suatu pabrik yang menggunakan cara tradisional biasanya berproduksi pada saat musim cerah atau kemarau saja, atau juga perusahaan garmen mendapatkan banyak pesanan pada saat hari raya. Pekerja yang mengerjakan pesanan, tambahan atau target tertentu ini bisa dipekerjakan melalui PKWT berdasarkan jangka waktu.

PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu yang sifatnya sementara, dalam PKWT ini antara lain ruang lingkup dan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai dan lamanya waktu penyelesaian disesuaikan dengan selesainya

suatu pekerjaan. Jika pekerjaan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari waktu yang disepakati PKWT putus demi hukum saat selesainya pekerjaan.

PKWT berdasarkan pekerjaan tertentu yang bersifat tidak tetap atau berubah-ubah dalam hal waktu atau sering kali disebut pekerjaan harian. Karyawan kontrak PKWT berhak uang kompensasi, pemberian kompensasi bagi karyawan kontrak menjadi salah satu keuntungan bagi pekerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, karyawan dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) berhak mendapat kompensasi setelah berakhirnya masa kontrak. Kompensasi tersebut sebelumnya tidak diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Hubungan kerja tersebut dapat dibuat secara tertulis maupun lisan. PKWT didasarkan atas jangka waktu selesainya suatu pekerjaan tertentu dan tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Jenis pengaturan kategori pekerjaan yang termasuk dalam kategori PKWT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 81 angka 15 undang-undang cipta kerja yang mengubah ketentuan Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan menjadi:

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatannya 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.

Dalam undang-undang cipta kerja pemberian uang kompensasi bagi karyawan PKWT diatur pada Pasal 81 angka 17 undang-undang cipta kerja yang menyisipkan pasal 61 A di antara Pasal 61 dan Pasal 62 undang-undang ketenagakerjaan. Isi aturan tersebut:

Pasal 61 A

“Dalam hal perjanjian waktu kerja tertentu berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) huruf D dan huruf C, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja atau buruh.”

- (2) Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan pekerja atau buruh sesuai dengan masa kerja pekerja atau buruh di perusahaan yang bersangkutan
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai uang kompensasi diatur dalam peraturan pemerintah.

Pemerintah kemudian menerbitkan peraturan pelaksana dari undang-undang cipta kerja, yakni Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja, dan waktu istirahat, serta pemutusan hubungan kerja.

Berdasarkan uraian dalam latar belakang di atas, penulis berkeinginan mengadakan penelitian lebih mendalam lagi yang hasilnya akan dituangkan ke dalam tulisan berbentuk skripsi dengan judul: **“TINJAUAN YURIDIS PELAKSANAAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA”**.

B. Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi permasalahan adalah sebagai berikut:

1. Apa hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja waktu tertentu?
2. Apa sanksi yang dapat dijatuhkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu apabila salah satu pihak wanprestasi?

C. Ruang Lingkup dan Tujuan

Ruang lingkup penelitian terutama dititikberatkan pada penelusuran terhadap perjanjian kerja waktu tertentu yang diperbaharui undang-undang saat ini, tanpa menutup kemungkinan menyinggung pula hal hal lain yang ada kaitannya.

Tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja waktu tertentu.
2. Untuk mengetahui dan memahami sanksi yang dapat dijatuhkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu apabila salah satu pihak wanprestasi.

Hasil dari penelitian ini dipergunakan untuk melengkapi pengetahuan teoritis selama studi di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang.

dan diharapkan bermanfaat sebagai tambahan informasi bagi ilmu pengetahuan, khususnya hukum perdata, sekaligus merupakan sumbangan pemikiran yang dipersembahkan pada almamater.

D. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah dasar dalam suatu penulisan yang memuat istilah-istilah, batasan-batasan serta pembahasan yang akan dijabarkan dalam penulisan karya ilmiah. Agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam penafsiran serta untuk mempermudah pengertian, maka dalam uraian di bawah ini akan dikemukakan penjelasan dan batasan-batasan istilah yang berkaitan dengan judul skripsi ini sebagai berikut:

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. PKWT didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu berdasarkan perjanjian kerja.
2. Hak adalah sebuah kuasa untuk menerima atau melakukan suatu hal yang memang semestinya diterima atau dilakukan. Dalam hal ini, tidak bisa dilakukan atau diterima oleh pihak yang lain.⁵
3. Kewajiban sebagai sebuah beban memberikan suatu hal yang sudah semestinya diberikan oleh pihak tertentu. Dalam hal ini tidak bisa diberikan oleh pihak yang

⁵ "Pengertian Hak" melalui <https://www.daftar pustaka.org/hak-dan-kewajiban-warga-negara/html>, diakses 27 Oktober 2021

lain dan sifatnya bisa dituntut secara paksa jika tidak dipenuhi. Kewajiban juga diartikan sebagai suatu hal yang harus dilakukan.⁶

4. Sanksi hukum merupakan hukuman yang diberikan pada seseorang yang melakukan pelanggaran hukum. Ini adalah bentuk perwujudan yang jelas dari kekuasaan negara dalam menjalankan kewajibannya dalam memaksakan ditaatinya suatu hukum.⁷
5. Wanprestasi berasal dari bahasa Belanda "wanprestastie", yang artinya tidak dipenuhinya prestasi atau kewajiban yang telah ditetapkan terhadap pihak-pihak tertentu di dalam suatu perikatan, baik perikatan yang dilahirkan dari suatu perjanjian ataupun perikatan yang timbul karena undang-undang. Wanprestasi juga berarti kelalaian, kealpaan, cidera janji, tidak menepati kewajibannya dalam perjanjian.⁸

E. Metode Penelitian

Ilmu hukum memiliki dua jenis penelitian, yaitu penelitian hukum normatif dan penelitian hukum empiris. Penelitian hukum normatif adalah suatu proses untuk menemukan suatu aturan hukum, prinsip dan doktrin hukum untuk menjawab permasalahan hukum yang dihadapi. Penelitian hukum normatif dilakukan untuk menghasilkan argumentasi, teori, konsep, dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi.

⁶ *Ibid*

⁷ "Pengertian Sanksi" melalui <https://www.gurupendidikan.co.id/sanksi-hukum.html>. diakses 27 Oktober 2021

⁸ Harahap Yahya, 1986, *Segi-segi Hukum Perjanjian*, Cetakan Kedua, Alumni, Bandung, hlm. 60

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis adalah metode penelitian hukum normatif, yaitu berdasarkan aturan hukum, doktrin, dan prinsip hukum untuk memecahkan permasalahan.

1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data sekunder dititikberatkan pada penelitian kepustakaan (*library research*) dengan mengkaji:

- a. Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang bersifat mengikat seperti undang-undang, peraturan pemerintah, dan semua ketentuan peraturan yang berlaku.
- b. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum seperti hipotesa, pendapat para ahli maupun peneliti terdahulu, yang sejalan dengan permasalahan dalam skripsi ini.
- c. Bahan hukum tersier, yaitu bahan hukum yang menjelaskan bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti kamus bahasa, ensiklopedia, dan lain-lain.

2. Teknik Pengolahan Data

Setelah data terkumpul, maka data tersebut diolah guna mendapatkan data yang terbaik, dalam pengolahan data tersebut, penulis melakukan kegiatan *editing*, yaitu data yang diperoleh diperiksa dan diteliti lagi mengenai kelengkapan kejelasan dan kebenarannya, sehingga terhindar dari kekurangan dan kesalahan.

3. Analisis Data

Analisis data dilakukan secara kualitatif yang dipergunakan untuk mengkaji aspek-aspek *normatif* atau *yuridis* melalui metode yang bersifat *deskriptif analitis* yaitu menguraikan gambaran dari data yang diperoleh dan dihubungkan satu sama lain untuk mendapatkan suatu kesimpulan yang bersifat umum.

F. Sistematika Penulisan

Sesuai dengan buku panduan penyusunan skripsi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang, penulisan skripsi ini secara keseluruhan tersusun dalam 4 (empat) bab dengan sistem penulisan sebagai berikut:

- Bab. I. Pendahuluan, berisikan mengenai latar belakang, permasalahan, ruang lingkup dan tujuan, definisi konseptual, metode penelitian, dan sistematika penulisan.
- Bab. II. Tinjauan Pustaka, uraian tentang pengertian PKWT, Pihak-pihak yang Terlibat dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dan Pengaturan PKWT dalam Peraturan Perundang-undangan.
- Bab. III. Pembahasan, yang berisikan hak dan kewajiban para pihak dalam PKWT dan sanksi yang dapat dijatuhkan dalam PKWT apabila terjadi wanprestasi oleh salah satu pihak.
- Bab. IV. Penutup. Pada bagian penutup ini merupakan akhir dari pembahasan skripsi ini yang diformat dalam kesimpulan dan saran-saran.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-buku:

- Abdulkadir Muhammad, 1990, *Hukum Perikatan*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Jimly Asshiddiqie, *Hak Konstitusional Perempuan dan Tantangan Penegakannya*, Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia.
- Philipus M. Hadjon, 2011, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Purwadi Patrik, 1994, *Dasar-Dasar Hukum Perikatan yang Lahir Dari Perjanjian Dan Dari Undang-Undang*.
- Redaksi Sinar Grafika, 2021, *Peraturan Pelaksana Undang-Undang Cipta Kerja di Bidang Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika Offset, Jakarta.
- Salim HS, 1993, *Bayi Tabung Tinjauan Aspek Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta.
- , 2002, *Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW)*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Setjipto Raharjo, 2003, *Sisi-sisi Lain dari Hukum di Indonesia*, Kompas, Jakarta.
- Setiawan I.K.O. 2019, *Hukum Perikatan*, Cet. Ke-4, Sinar Grafika, Jakarta.
- Subekti R, 1989, *Aneka Perjanjian*, Cet. Ke-8, Citra Aditya Bakti, Bandung
- , 1987, *Hukum Perjanjian*, PT Intermasa, Jakarta.
- Harahap Yahya, 1986, *Segi-segi Hukum Perjanjian*, Cetakan Kedua, Alumni, Bandung.

B. Peraturan Perundang-undangan

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

C. Internet

“Pengertian Hak” melalui <https://www.daftarpustaka.org/hak-dan-kewajiban-warga-negara/html>, diakses 27 Oktober 2021

“Pengertian Sanksi” melalui <https://www.gurupendidikan.co.id/sanksi-hukum.html>, diakses 27 Oktober 2021