

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA WAKTU TERTENTU  
PADA PT. HUTAMA KARYA (PERSERO) CABANG I-E PALEMBANG DAN  
PT. TIGA PUTRI MUTIARA PALEMBANG**



**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mempersiapkan  
Gelar Sarjana Hukum Pada  
Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya**

**Oleh:**

**ISTIANI INDAH**

**02033100158**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS HUKUM  
INDERALAYA**

**2007**

5  
346.0807  
Ind  
p  
2007



**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA WAKTU TERTENTU  
PADA PT. HUTAMA KARYA (PERSERO) CABANG I-E PALEMBANG DAN  
PT. TIGA PUTRI MUTIARA PALEMBANG**



**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Hukum Pada  
Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya**

**Oleh:**

**ISTIANI INDAH**

**02033100158**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**FAKULTAS HUKUM**

**INDERALAYA**

**2007**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**  
**FAKULTAS HUKUM**  
**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

**Nama** : Istiani Indah  
**N I M** : 02033100158  
**Fakultas** : Hukum  
**Program Kekhususan** : Studi Hukum dan Bisnis  
**Judul Skripsi** : **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA WAKTU TERTENTU PADA PT. HUTAMA KARYA (PERSERO) CABANG I-E PALEMBANG DAN PT. TIGA PUTRI MUTIARA PALEMBANG**

**Inderalaya, Juni 2007**

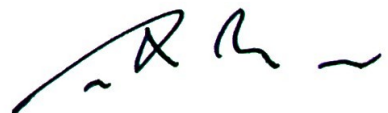
**Disetujui Oleh,**

**Pembimbing Utama,**



**H. Zulkarnain Ibrahim, S.H., M.Hum.**  
**NIP. 131 639 379**

**Pembimbing Pembantu,**



**Ahmaturrahman, S.H.**  
**NIP. 131 861 178**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**  
**FAKULTAS HUKUM**  
**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Telah diuji dan lulus pada:

Hari : Kamis  
Tanggal : 26 Juli 2007

Nama : Istiani Indah  
N I M : 02033100158  
Fakultas : Hukum  
Program Kekhususan : Studi Hukum dan Bisnis

Tim Penguji:

1. Ketua : Dr. Febrian, S.H., MS.
2. Sekretaris : Sri Turatmiyah, S.H., M.Hum.
3. Anggota : M. Rasyid, S.H., M.Hum
4. Anggota : H. Zulkarnain Ibrahim, S.H., M.Hum. (

()  
()  
()  
()



Inderalaya, 26 Juli 2007

Mengetahui

Dekan,

  
H.M. Rasyid Ariman, S.H., M.H.

NIP. 130 604 256

## **MOTTO**

***"Dengan Ilmu kehidupan menjadi mudah dengan seni kehidupan menjadi indah dan dengan agama kehidupan menjadi berarah dan bermakna...."***

***(H.A Mukti Ali)***

***"Carilah kebaikan sepanjang hidupnya. Namun majulah mencari hambatan kerana Allah. Sesungguhnya Allah mempunyai Bilangan Rahmah yang dapat menjumpai siapa saja yang dikehendakinya"***

***(Sunnah Abu Darda Kepada Sahabatnya)***

**Kupersembahkan Kepada :**

- **Papa (H.M. Alie Muchtar, S.H.) dan Mama (Masti Farni Tibroni)**
- **Saudara-saudaraku Kak Nia, Adek Boat dan Adek Mulya**
- **Sahabat-sahabat terbaikku**
- **Almamaterku**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas izin-Nyalah penulis dapat menyelesaikan skripsi tentang Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Waktu Tertentu Pada PT. Utama Karya (Persero) Cabang I-E Palembang dan PT. Tiga Putri Mutiara Palembang. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menempuh ujian Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.

Penulisan skripsi ini dimaksudkan agar mahasiswa dan pihak-pihak yang berkepentingan mengetahui pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja waktu tertentu sekarang ini.

Memang dalam penulisan skripsi ini penulis dihadapkan berbagai hambatan, tetapi Alhamdulillah akhirnya penulis dapat mengatasi hambatan tersebut dengan berusaha semaksimal mungkin agar dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari banyak sekali kekurangan dalam skripsi ini, oleh karena itu suatu kehormatan bagi penulis apabila mendapatkan perbaikan untuk selanjutnya.

Palembang, Juni 2007

Istiani Indah

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya, kepada:

1. Allah SWT.
2. Bapak H.M.Rasyid Ariman, S.H.,M.H., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
3. Ibu Sri Turatmiyah, S.H.,M.Hum., selaku Pembantu Dekan I Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
4. Ibu Arfianna Novera, S.H.,M.Hum., selaku Pembantu Dekan II Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Ahmaturrahman, S.H., selaku Pembantu Dekan III Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya dan selaku Pembimbing Pembantu.
6. Ibu Hj. Helmanida, S.H., M.Hum., selaku Pembimbing Akademik yang sering memberikan motivasi dan saran-saran kepada penulis.
7. Bapak H. Zulkarnain Ibrahim, S.H., M.Hum., selaku Pembimbing Utama
8. Bapak M. Fikri Salman, S.H. selaku Ketua Jurusan Studi Hukum dan Bisnis
9. Seluruh Dosen, karyawan dan karyawan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya
10. Ir. Djunaidi, MM., Kepala Cabang PT. Hutama Karya (Persero) Cabang I-E Palembang
11. Bapak Sarwana, S.E., Koordinator SDM dan Umum PT. Hutama Karya (Persero) Cabang I-E Palembang.
12. Bapak H. Erdian Efendi, Direktur PT. Tiga Putri Mutiara Palembang

13. Bapak Hasanudin, Manager Perumahan Griya Tiga Putri Palembang.
14. Bapak Drs. Nusyirwan, Kasi Persyaratan Kerja dan Pengupahan Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang.
15. Bapak S. Hamidi, S.H., Wakil DPD Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Provinsi Sumatera Selatan.
16. Papa (H.M. Alie Muchtar, S.H.) dan Mama (Masti Farni Tibroni)
17. Saudara-saudaraku Intaniati Indah, S.Kom (Kak Nia), Adek Boat dan Adek Mulya.
18. Sepupu-sepupuku Boyuk "Anthie", Adek Rama, dan Ndut.
19. Teman-teman Terbaikku Aulia (Tarima kasih King semangatnya selama ini dan sering memberikan saran-saran juga kalau curhat) Opha (Bareng kita cari kerja) Echa (Kejar setoran terus,sudah ada soulmate baru tapi harus semangat ya Cha kuliahnya) , Moyie (Temen curhatku, sukses ya Moy kerjaan dan jodoh juga), Lisa (Akhirnya kuliah kita selesai juga), Devi (Sukses ya kerjaannya,semoga cepat jadi Ibu Dokter), Ayie (Skripsinya yang dapat A, langsung ke Kalimantan yie' ? Nia (Jangan lupa sama iit ya Ni) dan Qqie (yunda yang dapat A juga, Ibu Ex Dir yang calon DUBES)
20. Hapis Muslim, terima kasih atas bantuannya, yang semangat skripsi dan kuliahnya.
21. Sandi Ibrahim yang juga telah membantu penulis.



22. Teman-teman Angkatan 2003

Wira, Adi Noverdi, Fandi, Ria, Ami, Uwie, Debi P, Bedul, Bayu, Dimas, Basir, Rahmad, Meksi, Rajamin, Ikhsan, Andrian, Arif Hakim, Bom-Bom, Rindie, Mesa, Walid, Efran, Reno, Franky, Chambry, Adyerwan, Ilham, Sugeng, Adi Dwi, Yanu, Andre Reynaldi, Debi S, Dina, Tya.

23. Teman-teman PLKH Kelas C Semester Ganjil 2005/2006

24. Mbak Vika, Putri Adriani Marvi, Nini FHS, Kak Gun Rental.

25. ILa, Lia, Fikri Maulidy, Amir, Fitri, Busrian, Umi, Perez, Maman, Nita, Nyayu.

26. Teman-teman POLSRI Jurusan Administrasi Niaga Angkatan 2002 Kelas AN A:  
Ayuk Puput, Ayuk Ocha, Erin, Dian, Rini, Wenda, Agni, Novi, Jeri, Nakim dan lain-lain.

27. MEMBER OF ALSA LC UNSRI

Ivana, Ike, Rio, Fahri, Intan, Amie, Neng, Dona, Ntie, Hence', Nisa 'P', Kiki, Ria, Taufik, Tomi, Tutut, Lusi, Teta, Kori dan lain-lain.

28. Lea, Pia, Vina, Rea, Yuni, Intan L, Ira, Reza, Vivi.

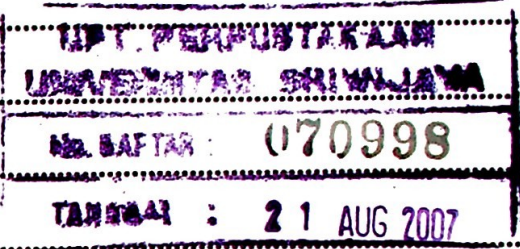
29. Adik-adik OLYMPUS angkatan 2004, 2005, dan 2006.

Inderalaya, Juni 2007

Penulis

Istiani Indah

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....		i
HALAMAN PERSETUJUAN.....		ii
HALAMAN TIM PENGUJI.....		iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....		iv
KATA PENGANTAR .....		v
UCAPAN TERIMA KASIH.....		vi
DAFTAR ISI .....		ix
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>		
A. Latar Belakang .....		1
B. Permasalahan.....		9
C. Tujuan Penelitian .....		10
D. Ruang Lingkup.....		10
E. Manfaat Penelitian .....		11
F. Metode Penelitian.....		11
<b>BAB II TINJAUAN UMUM</b>		
A. Pengertian Umum Tentang Hukum Ketenagakerjaan.....		15
B. Sumber Hukum Ketenagakerjaan .....		17
C. Hubungan Kerja dan Perjanjian Kerja .....		18
1. Pengertian Hubungan Kerja .....		18
2. Pengertian Perjanjian Kerja .....		20
3. Unsur-Unsur di Dalam Hubungan Kerja.....		23

4. Hak dan Kewajiban Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja.....	28
5. Macam-Macam Perjanjian Kerja .....	32
6. Isi Perjanjian Kerja.....	37
7. Berakhirnya Perjanjian Kerja atau Pemutusan Hubungan Kerja.....	39
a) PHK oleh Pengusaha.....	40
b) PHK oleh Pekerja.....	46
c) PHK Bukan Atas Kehendak Pengusaha dan Pekerja.....	49
d) PHK Tanpa Perlu Penetapan.....	50
D. Peraturan Perusahaan .....	52
E. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek).....	56
1. Pengertian Jamsostek .....	56
2. Penyelenggaraan Jamsostek.....	57
3. Program-program Jamsostek.....	58

### **BAB III PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA WAKTU TERTENTU PADA PT. HUTAMA KARYA (PERSERO) CABANG I-E PALEMBANG DAN PT. TIGA PUTRI MUTIARA PALEMBANG**

A. Isi Perjanjian Kerja	
1. PT. Utama Karya (Persero) Cabang I-E Palembang.....	66
2. PT. Tiga Putri Mutiara Palembang.....	71
B. Hak-Hak Pekerja Waktu Tertentu	
1. PT. Utama Karya (Persero) Cabang I-E Palembang.....	77
2. PT. Tiga Putri Mutiara Palembang.....	87
C. Akibat Hukum Jika Pekerja Waktu Tertentu Mengundurkan Diri Sebelum Perjanjian Kerjanya Berakhir	
1. PT. Utama Karya (Persero) Cabang I-E Palembang.....	87
2. PT. Tiga Putri Mutiara Palembang.....	88

D. Akibat Hukum Jika Pekerja Waktu Tertentu di PHK Sebelum Perjanjian Kerjanya Berakhir	
1. PT. Utama Karya (Persero) Cabang I-E Palembang.....	88
2. PT. Tiga Putri Mutiara Palembang.....	90

**BAB IV PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	91
B. Saran.....	94

<b>DAFTAR KEPUSTAKAAN .....</b>	<b>96</b>
---------------------------------	-----------

**LAMPIRAN**

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Kondisi perekonomian Indonesia yang terpuruk telah memaksa pemerintah dan dunia usaha untuk lebih kreatif dalam menciptakan iklim usaha yang kondusif agar mampu membuka peluang investasi baru dan atau mempertahankan atau memajukan usaha-usaha yang telah ada.<sup>1</sup>

Melalui pelbagai regulasi, pemerintah telah menciptakan perangkat hukum bagi berkembangnya investasi melalui dunia usaha. Di sisi lain, pengusaha juga berupaya untuk menangkap setiap peluang bisnis yang ada, baik melalui pemanfaatan berbagai kemudahan usaha yang diberikan pemerintah maupun melalui upaya-upaya internal, misalnya melakukan efisiensi untuk menghemat biaya operasional. Salah satu regulasi yang banyak mendapat sorotan adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, meskipun Undang-Undang tersebut sebagian besar merupakan pembaruan dari Undang-Undang Ketenagakerjaan yang lama, Namun karena memuat beberapa ketentuan baru, maka banyak mengundang perdebatan menyangkut kepentingan buruh dan pengusaha.<sup>2</sup>

Seiring dengan banyaknya perusahaan-perusahaan sekarang ini di pelbagai sektor industri, maka sektor ketenagakerjaan menuntut tersedianya sumber daya

---

<sup>1</sup> Sehat Damanik, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja*, DSS Publishing, Jakarta, 2006, hlm.1

<sup>2</sup> *Ibid.*

manusia yang berkualitas sebagai salah satu potensi dalam pelaksanaan pembangunan tersebut. Tenaga kerja itu merupakan modal dasar dari suatu proses produksi dan merupakan motor penggerak perusahaan yang mengusahakan rangkaian suatu proses produksi. Sehingga tenaga kerja adalah faktor terpenting dalam suatu perusahaan.

Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Kenyataan membuktikan bahwa faktor ketenagakerjaan sebagai sumber daya manusia merupakan sarana yang sangat dominan dalam kehidupan suatu bangsa, karena merupakan faktor penentu bagi mati dan hidupnya suatu bangsa. Ini berarti bahwa sumber daya manusia sebagai tenaga kerja sangat berkaitan dengan pihak perusahaan atau majikan sebagai penyedia lapangan kerja. Hal ini sesuai dengan Ketentuan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Dengan demikian pekerja tidak hanya mempunyai nilai ekonomis semata melainkan juga bernilai kemanusiaan yang tinggi dan pekerja yang bekerja pada perusahaan tersebut haruslah mengimbangi jalinan atau hubungan kerja dengan

nyata dan baik, penuh kedisiplinan dan tanggung jawab agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan penuh kedisiplinan.<sup>3</sup>

Di negara Republik Indonesia di dalam bidang ketenagakerjaan terbentang berbagai kendala dan masalah serta tantangan yang dihadapi dan memerlukan pemecahan. Misalnya tentang kesenjangan antara semakin membengkaknya jumlah pencari kerja dengan sedikitnya kesempatan kerja yang tersedia, kurang tersedianya tenaga kerja yang terampil dan berpengalaman dan lain-lain yang sudah tentu memerlukan pemecahan dan jalan keluar.<sup>4</sup>

Kenyataan tersebut dikarenakan juga pertumbuhan ekonomi di Indonesia terlihat lambat dan sasaran pertumbuhan moderat 5,6-5,9 % di tahun 2006 yang masih disangsikan kebanyakan ekonom karena banyak indikator ekonomi tidak menunjukkan perbaikan yang memadai, apalagi visi dan misi pemerintah untuk mencapai 6% tidak dapat diwujudkan karena induk dan kebijakan fungsionalnya lemah. Dari pertumbuhan ekonomi tersebut berdampak bagi angkatan kerja, yang berharap agar ada perluasan kesempatan kerja tidak dapat diwujudkan. Sehingga masyarakat melihat kesempatan kerja makin sempit dan terbatas. Ini juga sejalan dengan tingkat pengangguran terbuka, termasuk tingkat pengangguran terselubung.<sup>5</sup>

Selain jumlah penganggur terbuka yang besar, banyak juga pekerja yang bekerja di sektor yang kurang produktif atau sektor informal. Kenyataan ini

---

<sup>3</sup> G. Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Sinar Grafika, Jakarta, 1994, hlm. 7

<sup>4</sup> Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm. 3

<sup>5</sup> Didik J Rachbini, *Jebakan Pertumbuhan Lambat*, Kompas, 9 Agustus 2006, hlm. 6

menyebabkan rendahnya pendapatan mereka sehingga sangat rawan untuk jatuh ke bawah garis kemiskinan akibat pendapatan mereka di sekitar garis kemiskinan.<sup>6</sup>

Berdasarkan Berita Resmi Statistik Nomor 30/IX/1 Juni 2006 yang dikeluarkan oleh Biro Pusat Statistik (BPS) yang dikutip dari buku Hadi Setia Tunggal, situasi ketenagakerjaan di Indonesia pada Februari 2006 mulai menunjukkan arah yang lebih baik, tetapi angka pengangguran terbuka pada Februari 2006 masih cukup tinggi, mencapai 10,4 % yang angkanya jauh lebih rendah dibanding angka pada Nopember 2005 sebesar 11,2 %.<sup>7</sup>

Memperhatikan kondisi ketenagakerjaan yang demikian, kiranya perlu adanya suatu perangkat bagi sarana sarana perlindungan dan kepastian hukum bagi tenaga-tenaga kerja kita. Baik bagi mereka yang akan atau sedang mencari pekerjaan atau yang sedang melaksanakan hubungan kerja maupun setelah berakhirnya hubungan kerja. Salah satu bentuk perlindungan dan kepastian hukum terutama bagi tenaga kerja tersebut adalah melalui pelaksanaan dan penerapan perjanjian kerja. Karena dengan adanya perjanjian kerja, diharapkan pengusaha atau majikan tidak lagi bisa memperlakukan para pekerja dengan sewenang-wenang, memutuskan hubungan kerja secara sepihak tanpa memperhatikan kebutuhan para pekerja serta ketentuan-ketentuan perundang-undangan yang berlaku.<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup> Hadi Setia Tunggal, *Peraturan Ketenagakerjaan 2005 dan 2006*, Harvarindo, Jakarta, 2007, hlm. vii

<sup>7</sup> Ibid., hlm. iii

<sup>8</sup> Djumadi, *Op.Cit.*, hlm. 5-6



Sebagaimana dikutip oleh Zainal Asikin, Imam Soepomo membagi perlindungan terhadap tenaga kerja menjadi 3 bagian, yaitu:

1. Perlindungan ekonomis

Yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja adalah suatu penghasilan yang cukup memenuhi kebutuhan-kebutuhan sehari-hari bagi pekerja beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja sesuatu diluar kehendaknya. Perlindungan hukum ini disebut dengan jaminan sosial.

2. Perlindungan sosial

Yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan memperkembangkan perikehidupannya sebagai manusia pada umumnya dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga atau biasa yang disebut kesehatan kerja.

3. Perlindungan teknis

Yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan. Perlindungan ini disebut juga perlindungan kerja.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Zainal Asikin (et al), *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. RajaGrafindo, Jakarta, Cet. 4, 2002, hlm. 76-77

Di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pada dasarnya pekerja dibagi atas:

1. Pekerja waktu tertentu

Pekerja waktu tertentu adalah pekerja yang melakukan pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya
- b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya paling lama 3 (tiga) tahun
- c. pekerjaan yang bersifat musiman
- d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Dasar hukum perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Ketentuan Pasal 57, 58, dan 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

2. Pekerja waktu tidak tertentu

Pekerja waktu tidak tertentu atau yang sering disebut dengan pekerja tetap adalah pekerja yang melakukan pekerjaan yang sifatnya terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman.

Dasar hukum perjanjian kerja waktu tidak tertentu diatur dalam Ketentuan Pasal 60, 61, 62, dan 63 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

### 3. *Outsourcing*

Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak menyebutkan secara tegas mengenai istilah *outsourcing*.

*Outsourcing* berasal dari kata *out* yang berarti keluar dan *source* yang berarti sumber.

*Outsourcing* adalah suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan tenaga kerja, dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis. Pendapat lainnya menyebutkan bahwa *outsourcing* adalah pemberian pekerjaan dari satu pihak kepada pihak lainnya dalam dua bentuk, yaitu mengerahkan dalam bentuk pekerjaan dan pemberian pekerjaan oleh pihak pertama dalam bentuk jasa tenaga kerja.

Dasar hukum mengenai *outsourcing* diatur dalam Ketentuan Pasal 64, 65, dan 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Sekarang ini perusahaan-perusahaan menghendaki pekerja waktu tertentu atau biasanya yang sering disebut pekerja kontrak dan *outsourcing*, karena pekerjaan kedua ini tidak membebani perusahaan dan kewajiban terhadap

pekerjanya. Demikian juga halnya PT. Utama Karya (Persero) Cabang I-E Palembang dan PT. Tiga Putri Mutiara Palembang.

PT. Utama Karya adalah perusahaan yang melakukan kegiatan usaha jasa pelaksana konstruksi dan PT. Tiga Putri Mutiara Palembang adalah perusahaan yang menyediakan tempat tinggal bagi masyarakat Palembang yang menangani secara profesional baik dari konstruksi, bangunannya, maupun administrasi dan marketingnya. Untuk menjalankan usahanya, diperlukan pekerja-pekerja yang profesional di bidangnya. Perusahaan-perusahaan tersebut memiliki pekerja waktu tertentu dan pekerja waktu tidak tertentu yang pasti akan berbeda di dalam perlindungan hukum terhadap pekerjanya.

Penghargaan yang sesuai terhadap hasil kerja yang seiring dengan tumbuhnya perusahaan, yang kemudian identik dengan peningkatan kesejahteraan bagi pekerja, memang sudah merupakan suatu keharusan. Namun dengan adanya jaminan dalam bentuk aturan tertulis yang seluruh isinya merupakan hasil kesepakatan antara pekerja dan pengusaha, mengikat serta memiliki kekuatan hukum yang akan memberikan rasa aman dan kepastian sehingga dapat bekerja dengan tenang guna meningkatkan produktivitas.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Rury Nazief, *Perjanjian Kerja Bersama (PKB)*, Signal (Media Informasi dan Komunikasi), 28 April 2004, hlm. 61

Berdasarkan uraian di atas maka penulis membahasnya secara ilmiah dalam dalam skripsi yang berjudul **Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Waktu Tertentu Pada PT. Utama Karya (Persero) Cabang I-E Palembang dan PT. Tiga Putri Mutiara Palembang.**

## **B. Permasalahan**

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan, maka permasalahan yang dibahas dalam skripsi ini adalah:

1. Apakah isi perjanjian kerja antara pekerja waktu tertentu pada PT. Utama Karya (Persero) Cabang I-E Palembang dan PT. Tiga Putri Mutiara Palembang telah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003?
2. Bagaimanakah hak-hak pekerja waktu tertentu selama bekerja pada PT. Utama Karya (Persero) Cabang I-E Palembang dan PT. Tiga Putri Mutiara Palembang?
3. Apakah akibat hukumnya jika pekerja waktu tertentu tersebut mengundurkan diri sebelum perjanjian kerjanya berakhir pada PT. Utama Karya (Persero) Cabang I-E Palembang dan PT. Tiga Putri Mutiara Palembang?
4. Apakah akibat hukumnya jika pekerja waktu tertentu tersebut di PHK sebelum perjanjian kerjanya berakhir pada PT. Utama Karya (Persero) Cabang I-E Palembang dan PT. Tiga Putri Mutiara Palembang ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui isi perjanjian kerja antara pekerja waktu tertentu pada PT. Utama Karya (Persero) Cabang I-E Palembang dan PT. Tiga Putri Mutiara Palembang apakah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.
2. Untuk mengetahui hak-hak pekerja waktu tertentu selama bekerja pada PT. Utama Karya (Persero) Cabang I-E Palembang dan PT. Tiga Putri Mutiara Palembang
3. Untuk mengetahui akibat hukumnya jika pekerja waktu tertentu tersebut mengundurkan diri sebelum perjanjian kerjanya berakhir pada PT. Utama Karya (Persero) Cabang I-E Palembang dan PT. Tiga Putri Mutiara Palembang.
4. Untuk mengetahui akibat hukumnya jika pekerja waktu tertentu tersebut di PHK sebelum perjanjian kerjanya berakhir pada PT. Utama Karya (Persero) Cabang I-E Palembang dan PT. Tiga Putri Mutiara Palembang.

### **D. Ruang Lingkup**

Mengingat luasnya masalah yang berhubungan dengan penelitian ini maka penulis membatasi ruang lingkup hanya membahas masalah perlindungan hukum terhadap pekerja waktu tertentu pada PT. Utama Karya (Persero) Cabang I-E Palembang dan PT. Tiga Putri Mutiara Palembang

## **E. Manfaat penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

### **1. Aspek teoritis**

Hasil penulisan ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian dalam perkembangan ilmu hukum pada umumnya, khususnya hukum ketenagakerjaan.

### **2. Aspek praktis**

Hasil penulisan ini diharapkan dapat memberi masukan bagi pemerintah dan berbagai pihak yang terkait tentang pentingnya masalah-masalah hukum ketenagakerjaan khususnya.

## **F. Metode Penelitian**

### **1. Metode Pendekatan**

Metode pendekatan dalam penulisan skripsi ini menggunakan pendekatan yuridis normatif yang dilakukan dengan mengkaji, mempelajari, dan menelaah teori-teori, konsep-konsep, dan doktrin-doktrin hukum serta peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan permasalahan, kemudian juga didukung dengan penelitian lapangan yaitu untuk memperoleh data secara langsung dari perusahaan sebagai sumber pertama melalui wawancara secara terstruktur.

## 2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di:

1. PT. Utama Karya (Persero) Cabang I-E Palembang
2. PT. Tiga Putri Mutiara Palembang
3. Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Palembang
4. Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Provinsi Sumatera Selatan

## 3. Jenis dan sumber data

Data yang dipergunakan dalam penulisan skripsi ini adalah:

### 1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dengan melakukan penelitian lapangan (field research) melalui wawancara pada PT. Utama Karya (Persero) Cabang I-E Palembang dan PT. Tiga Putri Mutiara Palembang

### 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dengan melakukan penelitian kepustakaan (library research), yaitu dengan mempelajari bahan-bahan tertulis, seperti buku-buku yang terdiri dari:

#### a. Bahan hukum primer

Bahan hukum primer yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah peraturan perundang-undangan yang berlaku, yaitu:



- a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- b. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek)
- c. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- d. Kepmenakertrans RI Nomor: KEP 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
- e. Peraturan Menaker Nomor 2 Tahun 1978 Tentang Peraturan Perusahaan

b. Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti hasil penelitian, hasil karya kalangan hukum, surat kabar, buku-buku pedoman dan internet.

c. Bahan hukum tersier

Bahan hukum tersier yaitu bahan yang memberikan petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, seperti kamus umum, kamus hukum, majalah, jurnal ilmiah, surat kabar, majalah mingguan juga menjadi bahan bagi

penelitian ini sepanjang surat kabar dan majalah itu memuat informasi yang relevan dengan objek kajian penelitian itu.<sup>11</sup>

#### 4. Cara Pengumpulan Data

Data-data yang diperoleh dalam penelitian ini dikumpulkan melalui studi kepustakaan untuk mendapatkan teori-teori hukum atau doktrin-doktrin hukum, asas-asas hukum dan pemikiran hukum konseptual berupa literatur hukum, peraturan perundang-undangan dan juga diperoleh melalui studi lapangan sebagai upaya untuk memperoleh informasi atas penjelasan dari sumber pertama yaitu koresponden. Alat pengumpul data yang digunakan dalam penelitian lapangan ini yaitu wawancara yang disertai dengan suatu daftar pertanyaan.

#### 5. Analisis Data

Data yang diperoleh akan dianalisis secara kualitatif, dalam arti data tersebut diuraikan dan dihubungkan secara sistematis dengan menggunakan kata-kata untuk menggambarkan kesimpulan dan menjawab permasalahan.

---

<sup>11</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 1990, hlm. 14-15

## DAFTAR KEPUSTAKAAN

### A. Buku-Buku

Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1995.

Djoko Prakoso, *Hukum Asuransi Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2000.

Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2004.

Editus Adisu dan Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Perempuan*, Visimedia, Jakarta, Cet I, 2006.

Endang Rokhani, *Pengetahuan Dasar Tentang Hak-Hak Buruh*, YAKOMA-PGI, Jakarta, 2004.

F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Bumi Aksara, Jakarta, Cet. IV, 2001.

G. Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Sinar Grafika, Jakarta, 1994.

Hadi Setia Tunggal, *Peraturan Ketenagakerjaan 2005 dan 2006*, Harvarindo, Jakarta, 2007

Halili Toha dan Hari Pramono, *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh*, Bina Aksara, Jakarta, 1987.

Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 2003.

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006.

Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*, Visimedia, Tangerang, 2006.

R. Subekti, *Aneka Perjanjian*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, Cet.10, 1999.

Sehat Damanik, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja*, DSS Publishing, Jakarta, 2006.

Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 1987.

Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 1990.

Wiwoho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 1991.

Zainal Asikin (et al), *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. RajaGrafindo, Jakarta, Cet. 4, 2002.

## **B. Peraturan Perundang-Undangan**

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279)

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Nomor 14 Tahun 1992, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3468)

Kepmenakertrans RI Nomor: KEP 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Peraturan Menaker Nomor 2 Tahun 1978 Tentang Peraturan Perusahaan

## **C. Majalah dan Surat Kabar**

Rury Nazief, *Perjanjian Kerja Bersama (PKB)*, Signal (Media Informasi dan Komunikasi), 28 April 2004.

Didik J. Rachbini, *Jebakan Pertumbuhan Lambat*, Kompas, 9 Agustus 2006.

## **D. Internet**

[www.kafka.web.id](http://www.kafka.web.id)

<http://www.cdc.eng.ui.ac.id/article>

<http://www.jamsostek.co.id>