

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Hukum adalah suatu tatanan perbuatan manusia. Tatanan adalah suatu system aturan. Hukum bukanlah, seperti yang terkadang dikatakan, sebuah peraturan. Hukum adalah seperangkat peraturan yang mengandung semacam kesatuan yang kita pahami melalui sebuah sistem.<sup>1</sup> Peraturan-peraturan hukum sebagaimana yang dahulu ada dan sekarang sudah ada serta akan juga ada dimasa yang akan datang adalah dibuat dan diperuntukkan bagi manusia.<sup>2</sup>

Indonesia salah satu negara hukum sebagaimana yang tercantum dalam UUD 1945 Pasal 1 Ayat (3) “Indonesia adalah negara hukum”. Dan segala bentuk aktivitas negara dan masyarakatnya diatur oleh hukum. Adanya norma yakni untuk melindungi kepentingan-kepentingan manusia. Jika tidak ada norma patokan/ukuran untuk bersikap atau bertindak maka akan terjadi benturan tanpa adanya penyelesaian antara kepentingan seseorang dengan kepentingan orang lain, kepentingan masyarakat ataupun kepentingan negara.<sup>3</sup>

Kepastian hukum didalam hubungan industrial dimaksudkan untuk melindungi seluruh hak normatif dari pihak pengusaha maupun dari pihak pekerja/buruh, tidak terpenuhinya hak normatif di dunia industrial sering terjadi terutama pada kalangan para pekerja/buruh, hal ini disebabkan karena berbagai hal, salah satunya dikarenakan calon pekerja/buruh di kalangan masyarakat tidak sebanding dengan banyaknya lapangan pekerjaan yang tersedia, daya saing yang tinggi di kalangan calon pekerja/buruh menjadikan posisi dan harga pekerja/buruh semakin rendah. Hingga menjadikan calon pekerja/buruh menerima syarat - syarat kerja sepihak yang

---

<sup>1</sup> Hans Kelsen, *Teori Umum Tentang Hukum dan Negara*, Nusa Media, Bandung, 2014, h. 3

<sup>2</sup> Lili Rasjidi, Liza Sonia Rasjidi, *Dasar-dasar Filsafat dan Teori Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2012, h. 63

<sup>3</sup> Donald Albert Rumokoy, Frans Maramis, *Pengantar Ilmu Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta, 2014, h. 47

disodorkan oleh pengusaha tanpa harus berdiskusi terlebih dahulu untuk membuat syarat – syarat kerja dengan para pekerja/buruh. Perjanjian kerja yang disodorkan untuk calon pekerja/buruh dibuat secara sepihak oleh pengusaha tanpa adanya opsi untuk bekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau tidak, ini menjadikan perusahaan pemberi kerja/pengusaha dapat dengan mudah memperlakukan pekerja/buruhnya sesuai dengan keinginan mereka, tentu hal seperti ini tidak dibenarkan dari fungsi pengusaha/pemberi kerja yang telah di ditetapkan oleh pasal 102 ayat (3) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut UUK menyatakan “Pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan 2 Pasal 1 ayat (16) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan dalam melaksanakan suatu hubungan industrial”.<sup>4</sup>

Dasar jaminan dan perlindungan konstitutif dalam hal hak untuk mendapatkan pekerjaan juga termaktub dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 menyatakan bahwa: “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Pasal tersebut menunjukkan, bahwa setiap orang berhak atas pekerjaan, dan setelah mendapatkan pekerjaan harus berhak pula untuk terus bekerja. Artinya, tidak diputuskan hubungan kerjanya pada waktu mendatang setelah ia mendapatkan pekerjaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan salah satu undang-undang yang mengatur masalah ketenagakerjaan yang prinsipnya mengatur pembangunan ketenagakerjaan sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga-kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia

---

<sup>4</sup> Mohammad Surya Trias Wijaya, “*Sifat Eksekutorial Pada Nota Pemeriksaan Khusus Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan (Kajian Yuridis Pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan)*”, Malang 2017, <https://repository.ub.ac.id/id/eprint/5918/1/Mohammad%20Surya%20Trias%20Wijaya.pdf>, diakses pada Juni 2025

usaha. Dalam undang-undang ini diatur tentang cara membuat perjanjian-kerja, baik Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) maupun Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Pengaturan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia diatur secara ketat untuk mencegah eksploitasi pekerja melalui kontrak kerja sementara yang terus-menerus. Ketentuan ini sebelumnya diatur dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disingkat UU Ketenagakerjaan yang selengkapnya berbunyi sebagai berikut :

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk 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 dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
  - c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
  - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
3. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
4. 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.
5. Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
6. Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu

tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.

7. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Kemudian ketentuan tersebut mengalami perubahan melalui Pasal 81 angka 15 Pasal 59 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang disingkat UU Cipta Kerja). yang mengatur sebagai berikut :

- (1) Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya 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 pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.
- (2) Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (3) Perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Hukum Ketenagakerjaan atau Perburuhan lahir dari pemikiran untuk memberi perlindungan bagi para pihak terutama buruh sebagai pihak yang lemah dan menjamin keadilan sosial dalam hubungan kerja diantara para pihak yang memiliki perbedaan yang cukup besar, yaitu dalam hal kedudukan atau status sosial-ekonomi, dimana buruh mempunyai penghasilan dengan bekerja pada

pengusaha/majikan. Tujuan keadilan sosial dibidang ketenagakerjaan dapat diwujudkan salah satu caranya adalah dengan jalan melindungi buruh terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak pengusaha sebagai majikan, melalui sarana-sarana hukum yang ada.

Dengan merujuk pendapat Philipus M. Hadjon, sarana-sarana perlindungan hukum dibagi menjadi sarana perlindungan hukum preventif dan sarana represif, apabila dihubungkan dengan perlindungan perubahan PKWT yang tidak memenuhi syarat sehingga menjadi PKWTT adalah sebagai berikut :<sup>5</sup>

- a. Menurut Phillipus M.Hadjon, perlindungan preventif memberikan kesempatan bagi subyek hukum untuk mengajukan keberatan atas perjanjian kepada pemerintah, bertujuan mencegah sengketa. Yenny Krisnny Tannasa menambahkan bahwa pengawasan ketenagakerjaan adalah instrumen penting bagi negara untuk membangun budaya pencegahan di berbagai aspek ketenagakerjaan.
- b. Perlindungan Hukum Represif, Menurut Phillipus M Hadjon perlindungan hukum represif adalah perlindungan yang bertujuan untuk menyelesaikan permasalahan atau sengketa yang timbul akibat terjadinya perbedaan kepentingan. Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial “UU PPHI” mengatur dua mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yaitu melalui jalur di luar pengadilan dan jalur pengadilan. Pengadilan menjadi media akhir apabila penyelesaian jalur luar pengadilan tidak berhasil.

Hasil penelitian terdahulu yang berjudul “efektifitas putusan mahkamah konstitusi nomor 7/PUU-XII/2014 terhadap pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT)” menyatakan bahwa Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014

---

<sup>5</sup> Rizky Heber, “Analisis Perlindungan Hukum Perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu”, *Journal Of Legality Of Law*. doi: <https://postgraduate.universitاسbosowa.ac.id/>. 2013, h.283

ternyata belum pernah dilaksanakan sebagai norma baru sehingga dinilai belum efektif.<sup>6</sup>

Namun, fakta hukum menunjukkan bahwa ketentuan dalam putusan Mahkamah Konstitusi tersebut dulu tahun 2020 pernah bermanfaat bagi pekerja PKWT, artinya pernah diterapkan dalam praktik, setidaknya dalam 3 (tiga) Putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri Surabaya No. 17/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Sby, No. 15/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Sby dan No. 16/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Sby dalam perkara antara Anjar Yuli Kasprianti dkk 7 (tujuh) orang, melawan PT Danamon Indonesia Tbk. Bahwa antara lain dalam perkara No. 17/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Sby ini, hakim menyatakan bahwa PKWT para penggugat berubah menjadi PKWTT setelah adanya Nota Pemeriksaan Khusus dari Dinas Tenaga Kerja dan terhadap Nota Pemeriksaan Khusus tersebut telah disahkan di Kantor Kepaniteraan Pengadilan Negeri Surabaya, sesuai mekanisme dalam Putusan MK 7/PUU-XII/2014.

Namun demikian, kondisi saat ini berbeda. Jika dahulu pada tahun 2020 Nota Pemeriksaan Pengawas Ketenagakerja bukan hal sulit diperoleh Pekerja PKWT. Sekarang dalam sistem hukum pasca UU Cipta Kerja, meskipun norma PKWT dan sanksi perubahannya tetap ada, akan tetapi ternyata tidak terdapat ketentuan hukum eksplisit yang mewajibkan Pengawas Ketenagakerjaan untuk memberikan Nota Pemeriksaan Khusus terhadap dan atas permintaan pekerja.

Nota pemeriksaan adalah dokumen yang dikeluarkan oleh petugas pengawas ketenagakerjaan untuk menjaga kepatuhan terhadap aturan ketenagakerjaan. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan mendefinisikan nota pemeriksaan sebagai peringatan dan/atau perintah tertulis hasil dari pemeriksaan pengawas ketenagakerjaan yang diberikan kepada pengusaha agar Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016

---

<sup>6</sup> Andhyka Muchtar and Adi Sulistiyono, "Efektivitas Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-Xii/2014 Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu," *Masalah-Masalah Hukum* 50, no. 4 (2021): h. 387, diakses : <https://doi.org/10.14710/mmh.50.4.2021.387-397>.

tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan menggambarkan nota pemeriksaan sebagai catatan tertulis yang berisi peringatan atau perintah hasil dari pemeriksaan oleh pengawas ketenagakerjaan. Tujuan dari nota tersebut adalah agar pengusaha tersebut dapat memperbaiki sikap tidak patuh mereka atas norma ketenagakerjaan.<sup>7</sup>

Dalam konteks pengawasan norma kerja, pengawas ketenagakerjaan seharusnya berperan aktif melalui penerbitan Nota Pemeriksaan, terutama ketika ditemukan pelanggaran atas status PKWT. Namun, berdasarkan isu hukum di lapangan dan kajian yuridis, Nota Pemeriksaan diberikan kepada pihak pengusaha, sedangkan pekerja tidak mendapatkan salinan nota tersebut. Agenda pembacaan putusan sengketa informasi yang diajukan oleh Serikat Pekerja Grand Nanggroe Hotel melawan Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh berfokus pada kewajiban penyampaian Nota Pemeriksaan Pengawas Ketenagakerjaan kepada pekerja/serikat pekerja. Dalam persidangan, termohon diwakili oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh, Akmil Husen, SE., M.Si, serta beberapa kuasa PPID. Pada sidang pembacaan putusan, majelis menyatakan bahwa Nota Pemeriksaan Pengawas Ketenagakerjaan adalah dokumen yang dikecualikan dari keterbukaan publik dan tidak dapat diakses, sehingga permintaan termohon ditolak karena bersifat rahasia berdasarkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Perburuhan Sidang Ajudikasi Nonlitigasi Sengketa Informasi Publik adalah proses penyelesaian sengketa informasi publik yang diputus oleh Komisi Informasi, dengan putusan yang memiliki kekuatan hukum setara dengan putusan pengadilan.<sup>8</sup>

Akibatnya, pekerja tidak memiliki bukti hukum untuk mengajukan pengesahan ke Pengadilan Negeri sebagaimana dipersyaratkan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi

---

<sup>7</sup> Santoso PN, “Kedudukan Nota Pemeriksaan Dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial”, Volume 12, Nomor 1, pp 1-29, Desember, 2024, h.26

<sup>8</sup> Khabar NakerTrans, “Nota Pemeriksaan Wasnaker Adalah Dokumen Yang Dikecualikan”, Selasa, 01 Agustus 2023, diakses : <https://disnakermobduk.acehprov.go.id/berita/kategori/wasnaker/nota-pemeriksaan-wasnaker-adalah-dokumen-yang-dikecualikan#:~:text=dan%20Bobby%20Denil%20Lesmana%20sebagai.Publik%20selain%20Badan%20Publik%20negara>. Diakses tanggal : Juli 2025

No. 7/PUU-XII/2014. Putusan tersebut menegaskan bahwa pekerja hanya dapat meminta pengesahan atas Nota Pemeriksaan jika:

- (1) Telah dilakukan perundingan bipartit yang gagal, dan
- (2) Telah dilakukan pemeriksaan oleh pengawas ketenagakerjaan.

Lebih lanjut, Permenaker No. 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan justru menimbulkan persoalan baru. Dalam Pasal 35 ayat (1), disebutkan bahwa pengawas ketenagakerjaan harus mengajukan permohonan pengesahan ke pengadilan sebelum melaksanakan Nota Pemeriksaan.

Hal ini bertentangan dengan semangat Pasal 59 ayat (7) yang bersifat eksekutorial karena menggunakan frasa "demi hukum". Akibatnya, mekanisme konversi status kerja yang seharusnya otomatis menjadi prosedural dan tidak efektif. Frasa "demi hukum" seharusnya berarti otomatis menghasilkan akibat hukum, tetapi dalam praktiknya tergantung pada prosedur administratif yang rumit. Ketentuan ini menciptakan kekosongan hukum, karena tidak ada aturan yang mewajibkan pengawas menyerahkan salinan Nota Pemeriksaan kepada pekerja. Hal ini mengubah norma hukum yang seharusnya melindungi menjadi sekadar retorika tanpa eksekusi. Kondisi ini merusak prinsip kepastian dan perlindungan hukum sesuai Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, serta melemahkan hak konstitusional pekerja atas status kerja yang adil. Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 berbunyi: "Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum."

Oleh karena itu, perlu kajian yuridis terhadap peraturan PKWT dan kewenangan pengawas ketenagakerjaan untuk mewujudkan perlindungan hukum yang sesuai dengan nilai konstitusi dan prinsip keadilan sosial. Akibatnya, pekerja yang ingin mengubah status hubungan kerja melalui jalur hukum kehilangan syarat penting, yaitu Nota Pemeriksaan Khusus, sehingga terjadi kekosongan hukum

Kekosongan hukum dapat diartikan sebagai "suatu keadaan kosong atau ketiadaan peraturan perundangundangan (hukum) yang mengatur tata tertib (tertentu) dalam masyarakat", sehingga kekosongan hukum dalam Hukum Positif lebih tepat dikatakan sebagai "kekosongan undang--undang/peraturan perundang-undangan". Dalam

penyusunan peraturan perundang-undangan baik oleh Legislatif maupun Eksekutif pada kenyataannya memerlukan waktu yang lama, sehingga pada saat peraturan perundang-undangan itu dinyatakan berlaku maka hal-hal atau keadaan yang hendak diatur oleh peraturan tersebut sudah berubah. Selain itu kekosongan hukum dapat terjadi karena hal-hal atau keadaan yang terjadi belum diatur dalam suatu peraturan perundang-undangan, atau sekalipun telah diatur dalam suatu peraturan perundang-undangan namun tidak jelas atau bahkan tidak lengkap.<sup>9</sup>

Kekosongan hukum ini mengakibatkan Pekerja tidak dapat memenuhi syarat yang telah diatur dalam mekanisme Putusan Mahkamah Konstitusi sehingga sangat merugikan pekerja, sebab:

1. Tanpa Nota Pemeriksaan Khusus, pekerja tidak dapat memenuhi salah satu syarat dalam putusan MK.
2. Akibatnya, pekerja tidak bisa meminta pengesahan status PKWT menjadi PKWTT ke Pengadilan Negeri.
3. Muncul ketidakpastian hukum dan berkurangnya jaminan perlindungan hukum bagi pekerja PKWT.

Keadaan ini menimbulkan urgensi hukum untuk dikaji lebih lanjut mengenai implikasi hukum kewajiban pengawas ketenagakerjaan dalam memberikan Nota Pemeriksaan terhadap perubahan status kerja. Apakah dengan absennya kewajiban atau ketentuan eksplisit ini berarti pekerja kehilangan hak konstitusionalnya yang dijamin melalui Putusan MK tersebut, dan bagaimana solusi normatif atau regulatif yang dapat ditawarkan untuk menjamin kepastian hukum dan perlindungan bagi pekerja PKWT.

---

<sup>9</sup> Daniel Mulia Djati, *Penafsiran Asas Kepastian Hukum Dan Kekosongan Hukum Dalam Keputusan Mahkamah Konstitusi Terhadap Undang-undang Nomor 11 Tentang Cipta Kerja (Kajian Keputusan Nomor 91/Puu-Xviii/2020)*  
<https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/IKAMAKUM/article/view/22936/10935>

## **1.2. Rumusan Masalah**

Setelah menjabarkan latar belakang masalah dalam penelitian, adapun fokus yang dapat diuraikan dalam penelitian ini, yakni :

1. Bagaimana pengaturan konversi status hubungan kerja PKWT menjadi PKWTT?
2. Bagaimana kewenangan pengawas ketenagakerjaan dalam penyerahan nota pemeriksaan terhadap perubahan status pekerja dari pkwt menjadi pkwtt ?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengkaji implikasi normatif dari putusan tersebut terhadap kewajiban pemberi kerja dalam mengonversi status pekerja kontrak menjadi pekerja tetap sesuai peraturan perundang-undangan.
2. Untuk mengkaji dan mengevaluasi kewenangan pengawas ketenagakerjaan dalam penyerahan Nota Pemeriksaan terhadap pekerja dalam konteks perubahan status kerja dari PKWT ke PKWTT.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis, Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu hukum ketenagakerjaan, terutama mengenai implementasi prinsip negara hukum dalam perlindungan hubungan kerja serta peran pengawasan ketenagakerjaan dalam sistem hukum nasional.
2. Manfaat Praktis, Penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi pengambil kebijakan, pengawas ketenagakerjaan, pekerja, dan serikat pekerja dalam memahami pentingnya regulasi yang tegas dan implementatif mengenai konversi status kerja dan kewenangan administratif pengawas dalam memberikan perlindungan hukum yang nyata di lapangan.

## **1.5. Tinjauan Pustaka**

Dalam penelitian skripsi ini, peneliti menggali informasi dari pendapat para ahli hukum, teori-teori, asas-asas hukum dan beberapa peraturan yang menjadi kontruksi dalam menjawab pokok permasalahan.

### **1.5.1 Landasan Konseptual**

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa konsep dasar yang menjadi landasan untuk menganalisis permasalahan hukum yang diangkat, yaitu:

1. Konsep Negara Hukum dan Perlindungan Hak Konstitusional Pekerja.  
Konsep negara hukum kesejahteraan dalam konteks Indonesia, dapat dilihat dalam Pembukaan UUD 1945 alinea ke empat yang merupakan tujuan negara Republik Indonesia yaitu untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum. Lebih khusus lagi kalau kita melihat Pasal 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagai aturan yang berada di bawah UUD 1945 terkait dengan tujuan pembangunan ketenagakerjaan yaitu:
  - a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
  - b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
  - c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
  - d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Konsep negara hukum, khususnya dalam konteks perlindungan hak konstitusional pekerja, menekankan pada jaminan kesamaan hak dan kesempatan dalam bekerja, serta perlindungan terhadap hak-hak dasar pekerja seperti upah layak, kondisi kerja yang aman dan sehat, serta jaminan sosial. Negara hukum, dengan konstitusi sebagai landasan utamanya,

berkewajiban untuk melindungi hak-hak konstitusional warga negaranya, termasuk hak untuk bekerja dan mendapatkan penghidupan yang layak.

2. Hukum adalah seperangkat norma atau aturan yang mengatur tingkah laku manusia dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara, serta memiliki sanksi yang tegas bagi pelanggarnya. Dalam pandangan hukum modern, hukum tidak hanya dipahami sebagai peraturan yang terpisah-pisah, melainkan sebagai suatu sistem yang utuh dan hidup. Konsep Hukum Dasar di Indonesia Hukum adalah seperangkat aturan atau norma yang dibuat dan ditetapkan oleh lembaga yang berwenang, seperti negara, untuk mengatur tingkah laku manusia dalam masyarakat. Tujuan utama hukum adalah untuk menciptakan keteraturan, keadilan, dan ketertiban dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Hukum juga memberikan sanksi atau hukuman bagi mereka yang melanggar ketentuan yang telah ditetapkan. Secara umum, hukum dibagi menjadi beberapa cabang, antara lain hukum pidana (yang mengatur tentang kejahatan dan hukuman), hukum perdata (yang mengatur tentang hubungan antar individu, seperti kontrak dan harta benda), hukum tata negara (yang mengatur sistem pemerintahan), dan lain lain. Hukum dapat bersifat tertulis (undang-undang, peraturan) maupun tidak tertulis (adat, kebiasaan yang diakui oleh masyarakat).<sup>10</sup>

Analisis konsep hukum di Indonesia melibatkan pemahaman mendalam tentang prinsip-prinsip dasar yang mendasari sistem hukum negara ini. Hukum Indonesia, sebagai bagian dari sistem hukum nasional, tidak hanya berakar pada tradisi hukum adat, tetapi juga dipengaruhi oleh sejarah kolonialisme dan penerapan hukum Barat. Konsep hukum Indonesia mencakup berbagai aspek seperti norma, peraturan perundang-undangan, hak asasi manusia, dan keadilan sosial. Hukum di Indonesia juga

---

<sup>10</sup> Ummu Nur Kholifah, “Analisis Konsep-Konsep Hukum Di Indonesia”, *Justitiable Universitas Bojonegoro*, Volume 7 No 2, Januari 2025, h.49.

dipengaruhi oleh pandangan filosofis Pancasila sebagai dasar negara, yang memberikan landasan nilai moral dan etika dalam pembentukan serta penerapan hukum. Seiring dengan berkembangnya masyarakat dan tantangan zaman, pemahaman terhadap konsep hukum di Indonesia terus berkembang, mencakup upaya untuk memperkuat supremasi hukum, memastikan pemerintahan yang baik, serta mewujudkan keadilan yang merata bagi seluruh warga negara. Oleh karena itu, analisis konsep hukum di Indonesia perlu mempertimbangkan berbagai aspek seperti dinamika sosial, politik, dan ekonomi yang mempengaruhi pembentukan serta implementasi hukum.<sup>11</sup>

Dalam konteks negara hukum, hak-hak konstitusional warga negara, termasuk hak untuk bekerja dan mendapatkan penghidupan yang layak, dijamin oleh konstitusi dan peraturan perundang-undangan. Negara, sebagai pelaksana kedaulatan, memiliki kewajiban untuk melindungi dan memenuhi hak-hak tersebut.

### 3. Konsep Hubungan Industrial.

Hubungan industrial merupakan suatu sistem hubungan antara pelaku dalam proses produksi—pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah—yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945. Tujuan utama hubungan industrial adalah menciptakan kondisi kerja yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Dalam kerangka ini, perjanjian kerja menjadi dasar yang melahirkan hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja. Hubungan industrial menuntut adanya keadilan kontraktual. Namun, dalam kenyataannya, perjanjian kerja khususnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sering kali dibuat secara sepihak oleh pengusaha tanpa memperhatikan asas keseimbangan dalam kontrak. Ketidakseimbangan ini melahirkan potensi pelanggaran terhadap hak normatif pekerja dan

---

<sup>11</sup> Ibid, h.59

menjadikan pekerja sebagai pihak yang lemah secara struktural. Eed dan Metcalfe mengamati Hubungan Industri adalah pendekatan gabungan dari sikap dan pendekatan pengusaha dan karyawan terhadap satu sama lain sehubungan dengan perencanaan, pengawasan, pengarahan, dan penyatuan kegiatan suatu pengaturan dengan lebih sedikit dan lebih banyak kerjasama dengan saling menguntungkan. Usaha untuk kesejahteraan orang lain. Dalam arti luas, hubungan industrial mencakup semua hubungan yang dipelihara oleh perusahaan bisnis dengan berbagai bagian masyarakat seperti pekerja, negara, pelanggan dan masyarakat yang berhubungan dengannya. Dalam arti sempit, ini mengacu pada semua jenis hubungan antara atasan dan karyawan, serikat pekerja dan manajemen, pekerja dan serikat pekerja dan antara pekerja dan pekerja. Ini juga mencakup segala macam hubungan baik ditingkat formal maupun informal dalam organisasi. Istilah ‘ Hubungan Industri ‘ telah di definisikan secara beragam, J.T Dunlop mendefinisikan Hubungan Industrial sebagai “keterkaitan yang kompleks antara manajer, pekerja dan lembaga pemerintah”. Menurut Dale Yoder “Hubungan Industri adalah proses manajemen yang berhubungan dengan satu atau lebih serikat pekerja dengan maksud untuk berunding dan kemudian mengelola perjanjian kerja bersama atau kontrak kerja”.<sup>12</sup>

4. Konsep Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu atau jenis pekerjaan tertentu, sebagaimana diatur dalam Pasal 59 Undang - Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

---

<sup>12</sup> *Pengertian & Konsep Hubungan Industri, diakses : <https://valueconsulttraining.com/blog/pengembangan-sdm/pengertian-konsep-hubungan-industri/>, diakses tanggal : Juni 2025*

dan perubahan melalui Undang - Undang Cipta Kerja. PKWT hanya sah apabila digunakan untuk pekerjaan yang bersifat tidak tetap. Jika digunakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap atau melanggar ketentuan jangka waktu dan pembaruan sebagaimana ditentukan undang-undang, maka secara hukum (demi hukum) perjanjian tersebut harus beralih menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Frasa “demi hukum” memiliki arti bahwa peralihan status tersebut terjadi otomatis, tanpa perlu ada putusan atau tindakan administratif lain. Namun dalam praktik, penerapan prinsip ini masih menyisakan permasalahan hukum karena tidak didukung oleh mekanisme pelaksanaan yang tegas dan menyeluruh, sehingga sering kali pekerja tetap tidak memperoleh haknya meskipun memenuhi syarat konversi.

#### 5. Konsep Kekosongan Hukum dan Kepastian Hukum.

Kekosongan hukum adalah suatu keadaan di mana tidak terdapat aturan hukum yang secara jelas mengatur suatu situasi atau tidak terdapat mekanisme untuk menegakkan norma yang sudah ada. Dalam konteks skripsi ini, kekosongan hukum muncul ketika tidak ada ketentuan yang mewajibkan pengawas ketenagakerjaan memberikan Nota Pemeriksaan kepada pekerja, padahal dokumen ini adalah syarat sah pengajuan pengesahan ke pengadilan sebagaimana ditentukan oleh Putusan Mahkamah Konstitusi No. 7/PUU-XII/2014. Ketiadaan norma ini menimbulkan ketidakpastian hukum, karena norma yang bertujuan melindungi pekerja justru tidak dapat dilaksanakan. Kepastian hukum, sebagaimana nilai dasar dalam teori hukum oleh Hans Kelsen, mensyaratkan bahwa norma hukum harus dapat dilaksanakan secara efektif dan konsisten. Tanpa adanya kejelasan implementasi, perlindungan hukum bagi pekerja PKWT menjadi semu dan melemahkan hak konstitusional mereka.

## 6. Konsep Pengawasan Ketenagakerjaan.

Pengawasan ketenagakerjaan adalah mekanisme negara dalam menegakkan norma kerja, sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1 angka 32 Undang - Undang Ketenagakerjaan yaitu : “Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang undangan di bidang ketenagakerjaan”.

Pengawas ketenagakerjaan berperan untuk memantau pelaksanaan norma kerja dan menerbitkan Nota Pemeriksaan, baik umum maupun khusus. Nota Pemeriksaan Khusus, sebagaimana diatur dalam Permenaker No. 33 Tahun 2016, diterbitkan jika ditemukan pelanggaran terhadap penerapan PKWT. Nota ini seharusnya menjadi dasar konversi PKWT ke PKWTT. Namun ketidaktegasan aturan yang mewajibkan penyerahan nota kepada pekerja telah melumpuhkan daya guna pengawasan. Oleh karena itu, pengawasan tidak hanya harus dilakukan, tetapi juga harus berdaya hukum dan dapat diakses oleh pihak yang ingin memperjuangkan haknya, dalam hal ini pekerja.

### 1.5.2 Landasan Yuridis

Landasan Yuridis merupakan dasar hukum yang mengatur dan berhubungan dengan objek penelitian. Landasan Yuridis dalam penelitian ini berkaitan dalam frase PKWT “demi hukum “menjadi PKWTT. Memiliki kekosongan hukum dimana pengawas tidak memiliki kewenangan dalam memberikan Salinan nota pemeriksaan khusus kepada pekerja.

#### 1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945

Pasal 1 ayat (3) UUD 1945 menegaskan bahwa Indonesia adalah negara hukum, yang menjadi dasar bagi semua peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia, termasuk dalam bidang ketenagakerjaan. Jimly Asshiddiqie, menekankan bahwa prinsip negara

hukum harus diimplementasikan dalam setiap aspek kehidupan berbangsa dan bernegara.<sup>13</sup>

2. Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan ialah salah satu undang-undang yang sering bersangkutan dengan Perseroan Terbatas. Undang – undang tersebut memuat berbagai peraturan penting yang menyangkut pada pengusaha dan buruh, (biasanya disebut sebagai karyawan). Salah satu bagian dari ketenagakerjaan yang sering digunakan dalam pembuatan kontrak antara perusahaan serta pekerja yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang masih diterapkan untuk pegawai yang sifat kerjanya sementara. Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 59 bahwasanya jenis dan sifat perjanjian kerja waktu tertentu yaitu:

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sekadar dirancang bagi pekerjaan tertentu yang sesuai dengan jenis maupun sifat atau kegiatan pekerjaan akan diselesaikan dalam waktu tertentu, yaitu:
  - a. Selesainya pekerjaan yang sifatnya sesaat/sementara;
  - b. Memperkirakan pekerjaan yang selesai dalam periode tidak begitu lama dan maksimal 3 (tiga) tahun;
  - c. Pekerjaan bersifat musiman; atau
  - d. pekerjaan yang terkait dengan produk baru, kegiatan baru.
2. Perjanjian kerja selama kurun waktu tertentu tidak bisa dibuat bagi pekerjaan permanen.
3. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu bisa diperpanjang.
4. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu berdasarkan periode waktu tertentu bisa diselenggarakan untuk maksimum 2 (dua) tahun serta

---

<sup>13</sup> Asshiddiqie, J. Konstitusi dan Konstitusionalisme Indonesia. Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi RI. Jakarta, 2006, h.15.

sekadar bisa diperpanjang 1 (satu) kali untuk periode maksimum 1 (satu) tahun.

5. Pengusaha yang bertujuan memperpanjang perjanjian kerja tersebut untuk waktu yang ditentukan, selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sebelum berakhirnya persetujuan kerja untuk waktu tertentu telah menginformasikan niat mereka secara tersurat kepada pegawai.
  6. Memperbarui perjanjian bekerja untuk periode waktu tertentu sekadar bisa dilakukan sesudah batas waktu 30 (tiga puluh) hari telah berakhir untuk periode waktu tertentu.
  7. Memperbarui perjanjian kerja saat ini sebatas dilaksanakan sekali serta terlama-lamanya 2 tahun.
3. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja

Undang-Undang Cipta Kerja mengubah beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, termasuk pengaturan mengenai PKWT dan PKWTT. Pasal 59 ayat (1) dan (3) Undang-Undang Cipta Kerja ini menjelaskan tentang syarat dan sanksi terkait PKWT, serta memberikan dasar hukum bagi perubahan status perjanjian kerja. Menyatakan “bahwa UU Cipta Kerja bertujuan untuk menciptakan iklim investasi yang lebih baik dan memberikan perlindungan yang lebih baik bagi pekerja”<sup>14</sup>

4. Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan industrial berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan: “Perbedaan pendapat yang

---

<sup>14</sup> Mayeri, F. Reformasi Hukum Ketenagakerjaan di Era UU Cipta Kerja. Jurnal Hukum dan Pembangunan, 51(1), 2021, h.120.

mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh, karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu Perusahaan”

Pengertian perselisihan hubungan industri juga tertuang dalam Pasal 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: “Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan berdasarkan nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 yang terbentuk antara pelaku-pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa, yang terdiri dari pengusaha, pekerja/karyawan, dan negara Indonesia”

#### 5. Putusan Mahkamah Konstitusi No. 7/PUU-XII/2014

Berdasarkan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014 terkait dengan judicial review yang salah satunya menganulir ketentuan frasa “demi hukum” Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa frasa “demi hukum” bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, sehingga dengan dikeluarkannya putusan Mahkamah Konstitusi tersebut maka frasa “demi hukum” Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dihapuskan dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat.

Dikarenakan Pasal 59 ayat (7) mengatur mengenai syarat-syarat peralihan status dari perjanjian kerja waktu tertentu menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu sehingga peraturan pelaksana dibawahnya yang terkait dengan syarat peralihan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu harus mengalami penyesuaian atas tindak lanjut dari putusan Mahkamah Konstitusi ini. Hal ini dilaksanakan agar tidak terjadi pertentangan norma dalam hirarki peraturan perundang-undangan sebagaimana yang diatur dalam Pasal 7 ayat (1) Undang-Undang Nomor 12

Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan dan sesuai dengan salah satu asas hukum peraturan perundangundangan yaitu asas Lex Superior Derogat Legi Inferiori yang mengandung arti vi hukum yang lebih tinggi derajatnya mengesampingkan hukum atau peraturan yang derajatnya dibawahnya.

Implikasi Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi yaitu Peralihan status dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu dapat dilakukan melalui Pengadilan Negeri dengan meminta pengesahan nota pemeriksaan yang dikeluarkan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan, sehingga dengan disahkannya nota pemeriksaan oleh Pengadilan Negeri maka nota tersebut telah mempunyai kekuatan hukum yang dapat dilaksanakan pelaksanaannya. Sehingga pemberi kerja/pengusaha harus melaksanakan nota pemeriksaan yang telah mendapatkan pengesahan melalui Pengadilan Negeri, karena nota pemeriksaan tersebut telah memiliki kekuatan hukum yang mengikat serta memiliki kekuatan eksekutorial. Dengan disahkannya Nota Pemeriksaan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan oleh Pengadilan Negeri maka terdapat sanksi perdata yang dapat diberikan kepada pemberi kerja/pengusaha yang sebelum putusan Mahkamah Konstitusi ini tidak terdapat sanksi perdata, pidana maupun administratif yang dapat diberikan kepada pemberi kerja/ pengusaha yang melanggar ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Sifat dari implikasi ini sendiri yaitu pilihan bagi pekerja/buruh karena salah satu dalam asas Hukum Acara Perdata Indonesia yaitu adanya asas hakim bersifat menunggu.

Adapun yang dimaksud dengan asas hakim bersifat menunggu bahwa inisiatif untuk mengajukan tuntutan hak diserahkan sepenuhnya kepada yang berkepentingan. Jadi apakah ada proses atau tidak, apakah suatu perkara atau tuntutan hak itu akan diajukan atau tidak, sepenuhnya diserahkan kepada pihak yang berkepentingan. Kalau tidak ada tuntutan hak

atau penuntutan, maka tidak ada hakim, demikianlah bunyi pemeo yang tidak asing lagi (Wo Kein Klager Ist, Ist Kein Recht; Nemo Judex Sine Actore).<sup>15</sup>

Putusan ini menegaskan bahwa frasa "demi hukum" dalam Pasal 59 ayat (7) UU No. 13 Tahun 2003 harus dimaknai bahwa pekerja dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada pengadilan negeri. Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Tahun 2014 menyatakan : “bahwa tanpa adanya mekanisme ini, pekerja tidak akan mendapatkan kepastian hukum yang memadai.”

### 1.5.3 Landasan Teori

Landasan teori merupakan teori-teori yang digunakan oleh penulis sebagai dasar atau pedoman berpikir dalam penelitian. Adapun landasan teori dalam penelitian ini yaitu :

#### 1. Teori Kepastian Hukum

Pengertian Kepastian Hukum merupakan salah satu asas pokok dalam negara hukum modern (*rechtstaat*), yang memastikan bahwa setiap norma hukum yang diberlakukan dapat memberikan kejelasan, keteraturan, dan prediktabilitas bagi subjek hukum. Kepastian hukum diperlukan agar setiap orang dapat mengetahui hak dan kewajibannya serta memahami konsekuensi hukum dari tindakan yang dilakukannya. Menurut “Gustav Radbruch, kepastian hukum adalah bagian dari tiga nilai dasar hukum yang saling berkaitan, yaitu keadilan (*gerechtigheit*), kemanfaatan (*zweckmäßigkeit*), dan kepastian hukum (*rechtssicherheit*). Radbruch menegaskan bahwa kepastian hukum memberikan rasa aman bagi

---

<sup>15</sup> Sudikno Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Ed.8,Cet.1, Liberty Yogyakarta, Yogyakarta, 2009, h.10

masyarakat, karena hukum menjadi pedoman perilaku yang bisa diprediksi dan diandalkan dalam kehidupan sosial”.<sup>16</sup>

Pendapat Para Ahli Mengenai Kepastian Hukum Beberapa ahli hukum mengemukakan pendapatnya mengenai pentingnya kepastian hukum, di antaranya:

- a. Hans Kelsen menyatakan bahwa kepastian hukum tercipta ketika hukum diposisikan sebagai norma yang bersifat hierarkis, di mana setiap norma hukum lebih rendah harus tunduk pada norma hukum yang lebih tinggi, dan pelaksanaannya harus konsisten tanpa adanya penyimpangan.<sup>17</sup>
- b. Satjipto Rahardjo berpendapat bahwa hukum yang hidup di masyarakat harus tetap memberikan kepastian, meskipun tidak boleh mengabaikan keadilan sosial. Menurutnya, kepastian hukum diperlukan agar hukum tidak bersifat diskriminatif dan dapat memberikan perlakuan yang sama kepada seluruh warga negara.<sup>18</sup>
- c. Maria Farida Indrati menjelaskan bahwa norma hukum harus dirumuskan secara jelas dan tidak multitafsir, sehingga dapat diterapkan secara konsisten. Kepastian hukum menurutnya tercermin dari kejelasan substansi norma dan pelaksanaan hukum yang dapat diprediksi.<sup>19</sup>
- d. Abdul Ghofur Anshori menyatakan bahwa dalam negara hukum modern, kepastian hukum tidak hanya tentang keberadaan aturan tertulis, tetapi juga tentang kemampuan aturan tersebut untuk

---

<sup>16</sup>Gustav Radbruch, *Legal Philosophy*, diterjemahkan Kurt Wilk, New York Greenwood Press, 1975, h. 73.

<sup>17</sup>Hans Kelsen, *General Theory of Law and State*, Cambridge, Harvard University Press, 1945, h. 116.

<sup>18</sup>Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, h. 53.

<sup>19</sup>Maria Farida Indrati, *Ilmu Perundang-undangan: Jenis, Fungsi, dan Materinya*, Kanisius, Yogyakarta 2007, h. 69.

diterapkan secara adil, merata, dan dapat dipertanggungjawabkan secara yuridis.<sup>20</sup>

- e. Yuliandri, menegaskan bahwa dalam konteks hukum positif Indonesia, kepastian hukum tidak hanya diukur dari keberadaan norma, tetapi juga dari keberlakuan efektif norma tersebut di lapangan. Tanpa implementasi yang jelas, ketentuan hukum hanya menjadi dokumen formal tanpa kekuatan sosial.<sup>21</sup>

Kaitan Teori Kepastian Hukum dengan Objek Penelitian dalam penelitian ini, Teori Kepastian Hukum menjadi dasar berpikir untuk menganalisis permasalahan tentang:

- a. Pengaturan hukum mengenai perubahan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) menurut peraturan perundang-undangan dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014.
- b. Implikasi hukum akibat ketiadaan kewajiban Pengawas Ketenagakerjaan menerbitkan Nota Pemeriksaan terhadap pekerja PKWT yang ingin mengubah status hubungan kerjanya menjadi PKWTT.

Ketiadaan pengaturan tegas yang mewajibkan Pengawas Ketenagakerjaan untuk menerbitkan Nota Pemeriksaan berdampak pada hilangnya kepastian hukum bagi pekerja PKWT. Padahal, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014 mensyaratkan Nota Pemeriksaan sebagai syarat formal dalam perubahan status PKWT menjadi PKWTT melalui pengadilan. Melalui teori ini, penelitian akan menilai:

---

<sup>20</sup> Abdul Ghofur Anshori, *Filsafat Hukum Islam dan Kontemporer*, UII Press, Yogyakarta, 2020, h. 145.

<sup>21</sup> Yuliandri, *Kepastian Hukum Putusan Mahkamah Konstitusi dalam Sistem Peradilan Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2022, h. 88.

- a. Apakah norma hukum saat ini telah memenuhi prinsip kepastian hukum.
- b. Apakah pelaksanaan norma hukum ketenagakerjaan berjalan konsisten.
- c. Sejauh mana norma hukum yang berlaku memberikan jaminan kepastian bagi pekerja PKWT yang ingin memperjuangkan haknya.

Teori Kepastian Hukum dalam penelitian ini digunakan sebagai alat analisis untuk mengukur ketepatan substansi norma hukum, kepastian pelaksanaan norma, serta konsistensi penerapan aturan hukum di bidang ketenagakerjaan, khususnya mengenai perubahan status hubungan kerja.

#### **1.6. Penelitian Terdahulu**

Penelitian ini berfokus pada judul " Implikasi Hukum Kewenangan Pengawas Ketenagakerjaan Dalam Penyerahan Nota Pemeriksaan Terhadap Perubahan Status Kerja". Adapun literatur yang membahas tentang judul ini, akan dijadikan sebagai bahan penelitian. Metode penelitian yang ditentukan berupa artikel, jurnal serta skripsi sebagai bahan perbandingan berikut :

1. Jurnal yang ditulis oleh Rizky Heber dkk dengan judul "Analisis Perlindungan Hukum Perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu" dalam penelitian ini lebih mengkaji dan menganalisis konsep perlindungan hukum perubahan status perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi syarat sehingga menjadi perjanjian kerja wxaktu tidak tertentu dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang ideal mewujudkan keadilan bagi buruh dan pengusaha. Sedangkan perbedaannya yaitu tidak membahas kekosongan hukum mengenai tidak adanya aturan yang eksplisit pengawasan memberikan nota pemeriksaan kepada pekerja, yang membuat ketidakpastian hukum.

2. Skripsi yang ditulis oleh Mohammad Surya Trias Wijaya dengan judul “Sifat Eksekutorial Pada Nota Pemeriksaan Khusus Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan (Kajian Yuridis Pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan) Menjelaskan. Nota Pemeriksaan Khusus yang diterbitkan oleh Pengawas Ketenagakerjaan tidak bersifat eksekutorial dalam perubahan status hubungan kerja. Perubahan ini memerlukan prosedur yang diatur dalam Pasal 59 UU Ketenagakerjaan dan harus mengikuti tahapan tertentu. Berdasarkan putusan Mahkamah Konstitusi No. 7 PUU-XII Tahun 2014, norma baru diciptakan untuk memastikan keadilan hukum, dengan merujuk pada Peraturan Menteri Nomor 33 Tahun 2016. Sedangkan perbedaannya yaitu tidak membahas kekosongan hukum mengenai tidak adanya aturan yang eksplisit pengawasan memberikan nota pemeriksaan kepada pekerja, yang membuat ketidakpastian hukum bagi pekerja dalam mengupayakan hak yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan.

## **1.7. Metode Penelitian**

Metode penelitian ini merupakan cara yang digunakan untuk mendapatkan data serta memperoleh jawaban yang akurat atas rumusan masalah diatas dengan mencari dan mengelola data dalam suatu penelitian.

### **1.7.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum normatif, penelitian hukum untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum maupun doktrin-doktrin hukum. “Penelitian hukum normatif adalah proses penelitian untuk meneliti dan mengkaji tentang hukum sebagai norma, aturan, asas hukum, prinsip hukum, doktrin hukum, teori hukum dan kepustakaan lainnya untuk menjawab permasalahan hukum yang diteliti”.<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> Suyanto, *Penelitian Hukum Pengantar Penelitian Normatif Empiris dan Gabungan*, Cetakan Pertama, Unigres Press, 2022, h. 88.

Dalam konteks ini, penelitian difokuskan untuk mengkaji dan menganalisis norma hukum yang berkaitan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), nota pemeriksaan pengawas ketenagakerjaan, serta kekosongan hukum dalam pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan. Penelitian ini juga bertujuan mengidentifikasi ketidaksesuaian antara norma dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan implementasinya di lapangan, khususnya berkaitan dengan kewenangan pengawas ketenagakerjaan dalam memberikan salinan nota pemeriksaan kepada pekerja.

### **1.7.2 Metode Pendekatan**

Untuk Untuk penelitian ini menggunakan pendekatan yang berkaitan dengan permasalahan penelitian yang dihadapi, yaitu Pendekatan Perundang-undangan (*Statute Approach*), Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*), Pendekatan Kasus (*Case Approach*).

#### **a. Pendekatan Perundang-undangan (*Statute Approach*)**

Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah semua Undang-Undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu karena yang akan diteliti adalah berbagai aturan hukum yang menjadi fokus sekaligus tema sentral suatu penelitian. Dilakukan dengan cara menelaah dan mengkaji semua peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pokok permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini.

Pendekatan perundang-undangan ini digunakan untuk mendapatkan ketentuan-ketentuan hukum guna untuk mempelajari konsistensi dan kesesuaian antara Undang-Undang yang satu dengan Undang-Undang lainnya. Berbagai peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan hubungan kerja PKWT, ketenagakerjaan, dan pengawasan ketenagakerjaan, seperti Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang – Undang No.13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, dan Permenaker No. 33

Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan., Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014,

b. Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*)

Pendekatan konseptual dalam penelitian hukum normatif digunakan untuk membangun kerangka berpikir terhadap isu hukum yang diangkat dengan cara menguraikan, mengklarifikasi, serta mengelaborasi berbagai konsep hukum yang relevan. Dalam konteks penelitian ini, pendekatan konseptual dilakukan untuk menelaah secara mendalam konsep-konsep dasar yang berhubungan dengan perlindungan hukum ketenagakerjaan, status hubungan kerja PKWT–PKWTT, peran pengawasan ketenagakerjaan, serta kekosongan hukum yang timbul akibat tidak adanya kewajiban pemberian salinan nota pemeriksaan kepada pekerja.

c. Pendekatan Kasus (*case approach*).

Pendekatan studi kasus digunakan dalam penelitian ini untuk menelaah secara mendalam peristiwa hukum tertentu yang relevan dengan permasalahan konversi status hubungan kerja dari PKWT menjadi PKWTT. Pendekatan ini bertujuan untuk menggambarkan secara konkret penerapan norma hukum dalam praktik, serta mengkaji peran pengawasan ketenagakerjaan dalam proses penegakan hak-hak pekerja. Dalam konteks penelitian ini, pendekatan studi kasus digunakan untuk mengkaji implementasi ketentuan hukum melalui putusan-putusan Pengadilan Hubungan Industrial serta dokumen Nota Pemeriksaan yang menjadi bagian dari mekanisme perlindungan hukum bagi pekerja. Pendekatan ini membantu memahami bagaimana norma hukum diterapkan, serta kendala dan kekosongan hukum yang muncul dalam pelaksanaannya

### 1.7.3 Sumber Bahan Hukum

Bahan hukum yang dikumpulkan dalam penulisan untuk menjawab isu hukum penulisan ini yaitu : bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.

#### 1. Bahan hukum primer

Bahan hukum primer adalah bahan-bahan hukum yang mengikat seperti Norma dan Kaidah Dasar, Peraturan dasar, peraturan perundang-undangan. Bahan primer yang digunakan adalah :

- a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- b. Undang-undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- c. Undang-Undang Nomor. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja
- d. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial,
- e. Permenaker No. 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan.
- f. Putusan Mahkamah Konstitusi No. 7/PUU-XII/2014

#### 2. Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer seperti : buku-buku hukum, hasil-hasil penelitian, pendapat pakar hukum. Dalam penelitian ini penulis menggunakan buku, makalah, hasil penelitian dalam bidang hukum, internet yang berkaitan dengan penelitian yang penulis lakukan.

#### 3. Bahan Hukum Tersier

Bahan-bahan yang memberikan informasi tentang bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti ensiklopedia hukum, kamus Bahasa Indonesia, kamus hukum, internet, hal ini dilakukan untuk mendukung dan menunjang penelitian penulis.

#### **1.7.4 Teknik Pengumpulan Dan Pengolahan Bahan Hukum**

Berisi uraian logis prosedur pengumpulan bahan-bahan hukum primer, sekunder, serta bahan hukum tersebut diinventarisasi dan diklarifikasi dengan menyesuaikan masalah yang dibahas. Dalam penelitian hukum normatif, Teknik pengumpulan bahan hukum sebagai berikut :

1. Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif yang artinya mempunyai otoritas. Bahan-bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan.
2. Bahan hukum sekunder berupa publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi. Publikasi tentang hukum meliputi buku-buku teks, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum, dan media daring.

#### **1.7.5 Teknik analisa bahan hukum**

Analisis bahan hukum dalam penelitian ini berdasarkan data yang ada dilakukan secara yuridis kualitatif, yaitu tidak hanya mengungkapkan kebenaran belaka tetapi juga memahami kebenaran tersebut menurut aturan perundang-undangan. Dengan memberikan gambaran permasalahan tentang perlindungan hukum anak dari narapidana perempuan pasca pembinaan di Lembaga Pemasyarakatan dianalisis berdasarkan aturan hukum yang berlaku di Indonesia dan fakta di lapangan untuk kemudian diperoleh kesimpulan sebagai jawaban atas permasalahan yang diajukan.

### **1.8. Sistematika Penulisan**

Untuk lebih mengetahui dan mempermudah dalam melakukan pembahasan, penganalisaan, dan penjabaran isi dari penelitian ini, maka dalam penulisan skripsi ini penulis menyusun sistematika penulisan sebagai berikut :

Bab I menerangkan Pendahuluan yang berisikan tentang Latar Belakang Permasalahan, Rumusan Masalah, Kajian Pustaka, Tujuan Penelitian, Manfaat

Penelitian, Orisinalitas Penelitian, Kajian Pustaka yang terdiri dari Landasan Teori dan Penjelasan Konsep, Metode Penelitian terdiri atas Jenis Penelitian, Pendekatan Masalah, Sumber Bahan Hukum, Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Bahan Hukum, Analisis Bahan Hukum, dan diakhiri dengan Pertanggung Jawaban Sistematis.

Bab II, Membahas bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja kontrak yang berhak menjadi pekerja tetap. dengan sub bab diantaranya : 1) Tinjauan Tentang Hukum Terhadap Tenaga Kerja, 2) Perlindungan Hukum Bagi Pekerja PKWT Menurut Undang-Undang Nomor 06 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja, 3) Upaya Hukum Pekerja Kontrak Waktu Tertentu Dalam Penyelesaian Sengketa, 4) Konsepsi Hukum Yang Terkandung dalam Putusan MK Nomor 7/PUU-XII/2014

Bab III, Bagaimana implikasi ketiadaan kewajiban pengawas ketenagakerjaan memberikan nota pemeriksaan bagi pekerja kontrak yang berhak menjadi pekerja tetap, dengan sub bab diantaranya : 1) Fungsi dan Kewenangan Pengawas Ketenagakerjaan Menurut Peraturan Perundang-Undangan, 2) Prosedur Penanganan Pelanggaran Status Kerja oleh Pengawas, 3) Implikasi Hukum Penyerahan Nota Pemeriksaan terhadap Konversi Status Kerja.

Bab IV sebagai penutup, memuat beberapa kesimpulan dari jawaban permasalahan-permasalahan yang dibahas, serta sebagai saran bagi pihak yang berkaitan dalam penulisan skripsi ini.