

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Permasalahan.

Didalam Pasal 176 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan Pengawasan Ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai Pengawas Ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan. Pengawasan di bidang ketenagakerjaan merupakan hal yang wajib didalam suatu hubungan kerja, pernyataan ini dapat dibuktikan dengan adanya suatu kebijakan Pemerintah dalam bentuk penerbitan peraturan perundang -undangan di bidang ketenagakerjaan. Seiring dengan itu pemerintah berkewajiban untuk mengatur hak dan kewajiban antara pengusaha dengan pekerja/ buruh.

Hal ini diterapkan dalam suatu kebijakan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan. Dengan adanya kebijakan tersebut diharapkan terciptanya hubungan kerja yang harmonis, sehingga pengusaha usahanya semakin maju dan pekerja/buruh semakin sejahtera. Untuk itu sebagai wujud pelaksanaan hubungan kerja antara pekerja, pengusaha dan pemerintah harus sesuai dengan jiwa yang terkandung dalam nilai luhur sila-sila pancasila secara utuh<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Moch. Faisal Salam, 2009, *Perburuhan Industrial*, Mandar Maju, Bandung, hlm 57

Pengawasan ketenagakerjaan mempunyai peranan yang sangat penting dalam melaksanakan kebijakan dan peraturan nasional ketenagakerjaan. Pengawasan ketenagakerjaan diperlukan tidak hanya untuk memastikan bahwa telah terlaksananya perbaikan di tempat kerja tetapi juga mendorong terjadinya di tempat kerja.

Peraturan yang mengatur Ketenagakerjaan selalu berkembang sesuai dengan perubahan zaman yakni meningkatnya Industri yang tumbuh di masyarakat luas hal ini dapat dilihat dari semula Tenaga Kerja bekerja pada sektor pertanian dan perkebunan kemudian mulai beralih pada sektor industri. Pada saat ini banyak perusahaan Besar yang didirikan dan membutuhkan Tenaga Kerja yang banyak dan Pelayanan pengawasan ketenagakerjaan sangat dibutuhkan secara meningkat, hal ini ditujukan agar pengurus perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari aturan yang mengaturnya. Agar ada keselarasan terhadap aturan yang berlaku dengan yang diterapkan pada perusahaan sehingga dapat tercipta kedamaian saat bekerja yang harmonis.

Untuk mewujudkan keharmonisan dimaksud, maka perlu suatu kontrol oleh pemerintah untuk mengawasi kebijakan tersebut yang akan diterapkan, hal ini sangat penting mengingat agar tidak terjadi hal-hal yang dapat merugikan kedua belah pihak baik pengusaha maupun pekerja/buruh. Sehingga terjalin keharmonisan hubungan kerja aman, nyaman dan sehat, dengan demikian akan terwujud pengusaha usahanya semakin maju dan pekerja/ buruh yang semakin sejahtera Pengawasan bukan hanya ketika para buruh bekerja dengan situasi yang aman tetapi dalam berbagai hal

harus tetap diawasi, siapa diantara buruh yang jujur yang berpihak kepada perusahaan, yang semata-mata mencari peningkatan, yang bangsa tidak peduli hanya sekedar ikut teman pekerja.<sup>2</sup>

Dalam Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 terdapat pada Pasal 56 ayat (1) telah diatur perjanjian kerja dibuat berdasarkan untuk waktu tertentu atau waktu tidak tertentu sering disebut dengan PKWT ( Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ) atau PKWTT ( Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu ). Untuk membedakan antara ke 2 ( dua ) perjanjian Kerja tersebut adalah PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja, dibuat secara tertulis sedangkan PKWTT dapat mensyaratkan masa percobaan dan dibuat secara lisan. Namun tidak dapat dipungkiri masih banyak perusahaan- perusahaan yang tidak atau belum membuat perjanjian kerja secara tertulis disebabkan karena ketidakmampuan sumber daya manusia maupun karena kelaziman, sehingga atas dasar kepercayaan membuat perjanjian kerja secara lisan.<sup>3</sup>

Menurut ketentuan Pasal 59 Ayat (1) dan Ayat (2) Undang- Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 59 Ayat (1) menyatakan : 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;

---

<sup>2</sup> Ridho Mubarak,2015,*Manfaat Pengawasan Bagi para Buruh ( Pekerja)*, Jurnal Mercotora, Volume II, Nomor 1 Juni 2015, hlm35

<sup>3</sup> Lalu Husni,2015,*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*,PT. Rajagrafindo Persada,Jakarta, hlm 66

- 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.

Berdasarkan ketentuan Pasal 59 Ayat (2) menyatakan : Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, dari hal tersebut di atas sangat jelas diatur bahwa pekerjaan yang bersifat terus menerus ataupun bersifat tetap tidak bisa dikontrak atau tidak memenuhi ketentuan yang sesuai dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ( PKWT/ Kontrak ) melainkan harus dan wajib perusahaan membuat Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu ( PKWTT ).

Jika dilihat dalam ketentuan Pasal 59 Ayat ( 7 ) Undang- Undang 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa : 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.

Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 19 Tahun 2012 tentang syarat- syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain pada pasal 17 ayat (2) pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja /buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus merupakan kegiatan jasa penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi meliputi<sup>4</sup>:

---

<sup>4</sup> Khairani, 2016, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm 133

- a. Usaha pelayanan Kebersihan ( Cleaning Service )
- b. Usaha penyedia makanan bagi pekerja /buruh ( Catering )
- c. Usaha tenaga pengaman ( security/ satuan pengaman
- d. Usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan dan
- e. Usaha penyediaan angklutan bagi pekerja / buruh.

Dari kelima kegiatan di atas yang diperbolehkan tenaga kerja / buruh untuk dikontrak oleh perusahaan penyedia jasa ataupun pemborongan pekerjaan sedangkan untuk perusahaan yang bergerak pada bidang Industri, Perhotelan, Perbankan, Ritel, Rumah Sakit serta pengolahan makanan harus mengacu pada Pasal 59 Ayat (1) dan Ayat (2) Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003, apabila tidak memenuhi ketentuan tersebut dan perusahaan tetap melakukan di luar ketentuan Perundang- Undang Ketenagakerjaan pada Pasal 59 Ayat (1) dan Ayat (2) Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 maka akan berdampak Tenaga kerja yang dikontrak tersebut akan kehilangan masa kerjanya seperti pekerja di perhotelan bersifat terus menerus dan pekerjaan utama/pokok bila berakhir masa kontraknya maka berakhir pulalah masa kerjanya dan begitulah kondisinya setiap tahun perpanjangan kontrak kerja yang dilakukan perusahaan. Apabila bekerja pada hotel tersebut selama 10 tahun maka tidak akan pernah terhitung 10 tahun disebabkan dikontrak kerja pertahun, Akan kehilangan uang pasangon saat terjadi pemutusan Hubungan Kerja dikarenakan tidak terhitung masa kerja selama bekerja di hotel tersebut. Dengan demikian hak yang seharusnya diterima oleh tenaga kerja menurut undang- undang tidak akan diterima bila kondisi tersebut berlangsung secara terus menerus karena hak adalah kepentingan yang

dilindungi hukum sedangkan kepentingan tuntutan perorangan atau kelompok yang diharapkan untuk dipenuhi.<sup>5</sup>

Apabila ditinjau dari sisi upah kerja juga tidak ada kenaikan berdasarkan masa kerja disebabkan pekerja yang bekerja bertahun-tahun dihotel tersebut tidak memiliki masa kerja dan perusahaan akan selalu membayarkan upah sesuai Upah Minimum yang berlaku pada tahun tersebut, Untuk mengukur jenjang pada jabatan yang akan diduduki oleh pekerja / buruh juga sangat sulit karena indikator pengalaman bekerja tidak terhitung selama bekerja pada hotel tersebut sehingga jabatan tidak mudah naik selain ditinjau dari faktor kesukaan hasil kerja oleh pimpinan perusahaan tersebut. Apalagi upah menunjukkan penghasilan yang diterima oleh pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukannya.<sup>6</sup> Dan tidak akan mudah naik begitu saja, tanpa ada prestasi kerja oleh tenaga kerja.

Bekerja secara optimal dan profesional juga terhambat diakibatkan tidak jelasnya status dari tenaga kerja tersebut sewaktu-waktu dapat diberhentikan atau diperintahkan untuk mengundurkan diri dari perusahaan tersebut karena bersifat kontak kerja pertahun dan selalui diperbaharui pada tahun ke 2 baik melakukan kesalahan maupun tidak dan untuk menjamin kelangsungan bekerja ataupun hidup keluarga juga tidak ada, dikarenakan kesejahteraan tidak sesuai kebutuhan pekerja dan keluarganya apalagi tidak ada jaminan sosial tenaga kerja yang didaftarkan oleh pemberi kerja, baik dalam jaminan kesehatan maupun jaminan Ketenagakerjaan yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan.

---

<sup>5</sup> Sudikno Mertokusumo, 2010, *Mengenal Hukum*, Cahaya Atma Pustaka, Yogyakarta, hlm 52

<sup>6</sup> R. Joni Bambang S, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, hlm 159

Agar tingkat kepatuhan perusahaan terhadap aturan yang berlaku jauh lebih meningkat dari waktu ke waktu dibutuhkan sekali pengawasan secara berkelanjutan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dimana akan berdampak berkurang masalah status Hubungan Tenaga Kerja yang bersifat PKWT atau Kontrak di perusahaan Sehingga dengan demikian tenaga kerja terlindungi dari segi hak normatif secara undang- undang Ketenagakerjaan. Karena pekerja / Buruh berhak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak oleh karena itu penggunaan hak tersebut jangan sampai merusak hubungan Industri yang harmonis, dinamis dan berkeadilan. Karena pekerja / buruh merupakan mitra kerja pengusaha yang sangat penting dalam proses produksi

Berdasarkan Pasal 1 Ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep .100/MEN/VI/2004 tentang ketentuan pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dimaksud dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah Perjanjian kerja antara pekerja /buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disebut PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.

Perusahaan / investor asing yang akan menanamkan sahamnya lebih menyukai sistem kontrak kerja karena akan mudah untuk memutuskan hubungan kerja secara sepihak apabila di kemudian hari

ternyata pekerja pemalas.<sup>7</sup> Tapi dilihat dari disisi Undang- Undang Ketenagakerjaan sebagai Instrumen oleh Pengusaha dalam menjalankan usahannya harus mentaati dan tunduk terhadap aturan yang berlaku sehingga akan berdampak positif terhadap ketenangan dalam menjalankan usahannya tanpa ada rasa was-was tetapi di dalam prakteknya hal tersebut belum terealisasi dengan baik pada perusahaan- perusahaan yang mempekerjakan Tenaga Kerja kontrak di Kota padang, Hal ini diperoleh dari informasi sewaktu melakukan pra penelitian dimana banyak terdapat pengaduan dari Tenaga Kerja yang masuk ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.

Dibawah ini adalah berbagai macam pengaduan yang disampaikan oleh Tenaga Kerja pada UPTD Penagawasan Ketenagakerjaan Wilayah I , Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat diantaranya :

- a) status Tenaga Kerja Kontrak yang tidak sesuai ketentuan Undang- Undang Ketenagakerjaan yakni pada Pasal 59 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003, dimana tidak ada kejelasan Status terhadap tenaga kerja tersebut tetap atau Kontrak.
- b) Pelanggaran terhadap waktu kerja waktu istirahat yang tidak sesuai ketentuan Pasal 77 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003. Yang diterapkan oleh perusahaan bekerja melebihi jam kerja dan waktu Istirahat mingguan yang di kurangi yang seharusnya 4 kali sebulan tapi diberikan hanya 2 kali sebulan.

---

<sup>7</sup> Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm 48



- c) Pelanggaran terhadap hak-hak dari Tenaga Kerja. seperti Upah Dibawah Upah Minimum Propinsi, lembur yang tidak dibayarkan,
- d) tidak ada didaftarkan dalam kegiatan penambahan Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan Kompetensi pekerja.
- e) tindakan pengusaha yang diskrimitatif sehingga akan dapat berpotensi timbulnya perselisihan antara Tenaga Kerja dengan pengusaha dikarenakan adanya pelanggaran Hukum.
- f) Perusahaan jika ingin melakukan Pemutusan Hubungan Kerja pada tenaga kerja dengan cara dipindahkan ketempat jauh dari domisili atau di roling bekerja pada tidak keahlian Tenaga Kerja itu sendiri.
- g) Perusahaan juga engan menjaminkan tenaga kerja pada BPJS Ketenagakerjaan maupun BPJS Ketenagakerjaan dikarenakan mereka beralasan telah memberikan perhatian lebih untuk jalan- jalan / refresing.
- h) Perusahaan juga tidak membayarkan upah lembur sesuai ketentuan yang berlaku dan termasuk jam kerja lembur yang tidak semestinya, sehingga melelah kondisi fisik pekerja dan dapat menimbulkan penyakit.

Oleh karena itu untuk mengatasi persoalan tersebut di atas perlu adanya campur tangan pemerintah untuk melakukan pengawasan dan Pemeriksaan baik itu Norma Kerja maupun Norma K3 ( Keselamatan dan Kesehatan Kerja ) khususnya pada Tenaga Kerja Kontrak / berdasarkan PKWT ( Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ), dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan Undang- Undang Ketenagakerjaan khususnya pada perhotelan, dari data yang tercatat pada UPTD

Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I , Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, terdapat sejumlah 88 ( delapan puluh delapan ) hotel yang ada di Kota Padang dan hotel Hayam Wuruk Padang yang banyak menggunakan Tenaga Kerjadengan Sistem PKWT ( Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ).

Berdasarkan latar belakang di atas penulis melakukan Penelitian dengan judul “ **PERAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI SUMATERA BARAT DALAM PENGAWASAN TENAGA KERJA BERDASARKAN PKWT PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU ( PKWT ) STUDY KASUS HOTEL HAYAM WURUK PADANG.**

## **B. Rumusan Permasalahan**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan permasalahan yang dibahas dalam tesis ini :

1. Bagaimana Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dalam pengawasan tenaga kerja berdasarkan PKWT yang terdapat di Hotel Kota Padang ?
2. Apa saja kendala-kendala yang dihadapi dalam pengawasan tenaga kerja PKWT di Hotel Kota Padang?
3. Apa saja sanksi yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat jika terjadi pelanggaran yang dilakukan Perusahaan terhadap tenaga kerja PKWT ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan permasalahan di atas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisa Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dalam pengawasan tenaga kerja berdasarkan PKWT yang terdapat di Hotel Kota Padang ?
2. Untuk mengetahui dan menganalisa Apa saja kendala-kendala yang dihadapi dalam pengawasan tenaga kerja PKWT di Hotel Kota Padang?
3. Untuk mengetahui dan menganalisa Apa saja sanksi yang diberikan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat jika terjadi pelanggaran yang dilakukan tenaga kerja PKWT?

### **D. Manfaat Penelitian.**

Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk :

1. Manfaat Teoritis

Melalui penelitian ini diharapkan dapat menjadi khasanah pengembangan ilmu pengetahuan di bidang hukum khususnya hukum administrasi negara.

2. Manfaat praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dijadikan barometer dan vokasi terhadap fungsi pengawasan ketenakajaan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.

## **E. Kerangka Teoritis dan Konseptual**

### **1. Kerangka Teoritis**

#### **1) Teori Pengawasan**

Menurut pendapat George R Terry pengawasan adalah proses penentuan apa yang baru dicapai yaitu standar, apa yang sedang dilakukan, yaitu menilai pelaksanaan dan bila perlu melakukan perbaikan – perbaikan sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana yaitu selaras dengan standar.

#### **2) Teori Sosiologi Hukum.**

Menurut Robert B. Seidman tentang bekerjanya hukum adalah sebagai berikut :

1. Setiap peraturan hukum menurut atauran-aturan, dan memerintahkan pemangku peran seharusnya bertindak dan bertingkah laku.
2. Tindakan yang dilakukan oleh pemangku peran merupakan umpan balik dari fungsi suatu peraturan yang berlaku, termasuk sanksi- sanksi yaitu kinerja dan kebijakan lembaga pelaksana / penetap peraturan dan lingkungan strategis ( lingstra ) yang mempengaruhinya.
3. Tindakan- tindakan yang diambil oleh lembaga – lembaga pelaksana peraturan sebagai respon terhadap peraturan hukum merupakan fungsi dari peraturan hukum yang berlaku beserta sanksi – sanksinya dan seluruh kekuatan dalam lingkungan strategi ( lingstra ) yang mempengaruhi dirinya, secara umpan balik sebagai respon dari pemangku peran atau yang dikenai peraturan hukum.

4. Tindakan apa yang diambil oleh pembuat Undang- Undang, juga merupakan fungsi peraturan hukum yang berlaku, termasuk sanksi-sanksinya dan pengaruh seluruh kekuatan strategis ( ipoleksosbudhankam ) terhadap dirinya, serta umpan balik yang datang dari para pemangku peran, pelaksana dan penerapan peraturan.<sup>8</sup>

Dari teori yang dikemukakan di atas, penulis menggunakan *teori Sosiologi Hukum* dalam penelitian ini sebagai pisau analisis.

## 2. Kerangka Konseptual

Dalam hal Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan terhadap Tenaga Kerja Kontrak / berdasarkan PKWT ( Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ) di perusahaan Kota Padang khususnya pada perhotelan baik hotel yang berbintang maupun kelas melati tidak akan ada perlakuan yang tidak adil / perlakuan yang berbeda dari penegak hukum yakni pegawai pengawas ketenagakerjaan, ada beberapa landasan Konseptual yaitu :

- 1) Peran menurut KBBI adalah pemain sandiwara (film): -- *utama*; tukang lawak pd permainan makyong dan perangkat tingkah yg diharapkan dimiliki oleh orang yg berkedudukan dl masyarakat.
- 2) Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan / atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.<sup>9</sup>

<sup>8</sup> Ronny Hanitjio Soemitro, 1984, *Masalah – Masalah Sosiologi Hukum*, Sinar Baru, Bandung, Hlm 28

<sup>9</sup> Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 angka 2.

Sedangkan menurut Lalu Husni Tenaga kerja adalah salah satu langkah pembangunan ekonomi, yang mempunyai peranan signifikan dalam segala aktivitas nasional, khususnya perekonomian nasional dalam hal peningkatan produktifitas dan kesejahteraan tenaga kerja yang melimpah sebagai penggerak tata kehidupan ekonomi sertamerupakan sumber daya yang jumlahnya melimpah.<sup>10</sup>

3) Pengawasan menurut KBBI adalah orang yang mengawasi.

Sedangkan menurut M. Manullang Pengawasan ialah suatu proses untuk dapat menetapkan pekerjaan apa yang telah dilaksanakan, menilainya, dan juga mengoreksinya. Dan bila perlu dengan sebuah maksud agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana yang semula

3) Pengertian PKWT ( Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ) menurut Pasal 1 Ayat (1) Kepmenakertrans RI Nomor 100 Tahun 2004 adalah Perjanjian kerja antara pekerja /buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.

Sedangkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 56 Ayat (2), Pasal 57 Ayat (1), Pasal 58 Ayat (1) dan Pasal 59 Ayat (1) dan Ayat (2) menyatakan bahwa perjanjian kerja antara pekerja/ buruh dengan pengusaha didasarkan atas jangka waktu atau selesai pekerjaan tertentu, dibuat secara tertulis, harus menggunakan bahasa indonesia dan huruf latin, tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja untuk melaksanakan pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu

---

<sup>10</sup> Lalu Husni I , 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm 47

tertentu yang relatif pendek yang jangka waktunya paling lama 2 ( dua ) tahun,dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

## **F. Metode Penelitian**

### **1. Metode Pendekatan**

Metode pendekatan dalam penelitian ini adalah yuridis- Sosiologis ( *Social legal approach* ) yaitu pendekatan yang dilakukan melalui perundang-undangan yang ada dihubungkan dengan fakta-fakta di lapangan atau dengan fakta terhadap masalah yang dirumuskan.

### **2. Lokasi Penelitian.**

Penelitian ini dilakukan di wilayah Kota Padang, yaitu:

- a) di Hotel Hayam Wuruk Kota Padang dengan pertimbangan bahwasanya di Kota Padang Jumlah Hotel lebih banyak bila dibandingkan dengan Kabupaten / Kota lain yang ada di Sumatera Barat
- b) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, ( UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I ).

### **3. Jenis Data.**

Adapun jenis data dalam penelitian ini adalah :

- a. Data Primer.

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari informasi melalui wawancara dengan bagian Kepengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, Kepala UPTD

Pengawasan Ketenagakerjaan, Pimpinan Hotel Hayam Wuruk Kota Padang.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui bahan kepustakaan berupa peraturan perundang-undangan, adalah sebagai berikut :

1. Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 ( UUD 1945 ) Pasal 27 Ayat ( 2 ) UUD 1945 yang menyatakan : tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
2. Undang- Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang pernyataan berlakunya Undang- Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 NO. 23 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia..
3. Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
4. Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan, Bab III mengenai Pengawas Ketenagakerjaan
5. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain.
6. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2016 tentang Uang service pada usaha Hotel dan Usaha Restoran di Hotel.
7. Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan pelaksanaan PKWT ( Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ).



#### 4. Teknik Pengumpulan Data.

##### a) Studi Dokumen

Dokumen adalah setiap bahan tertulis baik yang dipersiapkan untuk penelitian, pengujian suatu peristiwa atau record, berupa arsip dan dokumen lain yang berkaitan dengan penelitian ini.

##### 2). Wawancara

Dalam wawancara diberikan kesempatan secara terbuka dan diberikan kebebasan kepada informan untuk berbicara secara luas dan mendalam sepanjang yang relevan dengan objek penelitian ini dengan Kepengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, Kepala UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan serta Pimpinan Hotel Hayam Wuruk Kota Padang.

#### 5. Teknik Pengumpulan Sampel

Didalam penelitian ini yang dimaksud dengan Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.<sup>11</sup>

**Teknik Sampling** yang dipakai dalam penelitian ini adalah *Non Probability design sampling* adalah tidak mengikuti dasar –dasar probalita dasar utamanya adalah logika dan Cammon sense kesempatan tiap unit individu populasi untuk menjadi sampling tidak sama dengan bentuk *Quaota Sampling design* disini responden / hotel-hotel yang diteliti

---

<sup>11</sup> Sugiyono, 2017, *Statika untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung, hlm 62

banyak mempekerjakan Tenaga Kerja Kontrak/ PKWT. Disini penulis akan mengambil sampel sebanyak 10 hotel yang menggunakan PKWT dari 88 hotel yang ada di Kota Padang.

## **6. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data.**

Setelah pengumpulan data dilakukan yang meliputi data sekunder dan data primer yang diperoleh kemudian dipilih dan dikelompokan sesuai dengan fenomena yang diteliti, dan digunakan analisis secara kualitatif yaitu : dengan mengelompokan data menurut aspek-aspek yang di teliti atau tanpa menggunakan angka- angka.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Koentjaraningrat,1983,*Metode Penelitian Masyarakat*, Gramedia, Jakarta, hlm 269-270