

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur 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 usaha. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial. Pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan harus diarahkan untuk terus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Untuk itu, pengakuan dan penghargaan terhadap hak asasi manusia sebagaimana yang

dituangkan dalam TAP MPR Nomor XVII/MPR/1998 harus diwujudkan. Dalam bidang ketenagakerjaan, Ketetapan MPR ini merupakan tonggak utama dalam menegakkan demokrasi di tempat kerja. Penegakkan demokrasi di tempat kerja diharapkan dapat mendorong partisipasi yang optimal dari seluruh tenaga kerja dan pekerja/buruh Indonesia untuk membangun negara Indonesia yang dicita-citakan. Beberapa peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan yang berlaku selama ini, termasuk sebagian yang merupakan produk kolonial, menempatkan pekerja pada posisi yang kurang menguntungkan dalam pelayanan penempatan tenaga kerja dan sistem hubungan industrial yang menonjolkan perbedaan kedudukan dan kepentingan sehingga dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masa kini dan tuntutan masa yang akan datang.

Negara Indonesia merupakan negara yang sedang giat-giatnya membangun untuk meningkatkan pembangunan di segala sektor dengan tujuan untuk kemakmuran Rakyat Indonesia. Pembangunan tersebut tentu didukung oleh para tenaga kerja yang tanpa mengenal lelah, bekerja untuk meningkatkan nama perusahaan tempat ia bekerja, serta memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya. Berdasarkan hal tersebut, maka sudah sewajarnya bagi pemerintah untuk melindungi dan memperhatikan para tenaga kerja ini, karena tanpa mereka pembangunan di Indonesia tidak bisa terlaksana. Untuk melindungi para tenaga kerja maka hukum perburuhan (ketenagakerjaan) dibentuk, disahkan dan diberlakukan disemua negara secara *universal*, bahkan mendapat jaminan dan perlindungan dari PBB, agar hukum perburuhan yang berlaku di negara untuk ditegakkan secara tegas. Perburuhan (Ketenagakerjaan), berkaitan erat dengan hak atas pekerjaan yang merupakan salah satu asasi manusia yang harus mendapat jaminan dan perlindungan hukum dari pemerintah/negara, karena setiap manusia itu lahir merdeka dan ditakdirkan hidup merdeka yang harus mendapat jaminan dan perlindungan hukum dari negara, terutama hak atas hidup, bebas dari perbudakan dan perhambaan, hak untuk bekerja, hak atas upah yang sama untuk pekerjaan yang sama, hak untuk bergabung kedalam serikat-serikat buruh dan hak atas standar hidup yang pantas.¹

¹ Abussalam dan Adri Desasfuryanto, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*, PTIK, Jakarta, 2015, hlm. 1.

Setiap Pekerja/buruh mempunyai resiko dalam menjalankan pekerjaannya, seperti halnya resiko pada kecelakaan kerja, pada dasarnya Pekerja/Buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan keselamatan, kesehatan kerja, serta jaminan sosial yang telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum yakni orang atau badan hukum ke dalam bentuk perangkat baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang lisan maupun yang tertulis. Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman pihak manapun.²

Menurut Imam Soepomo, hukum ketenagakerjaan (*Arbeidsrecht*) adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak, yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja kepada orang lain dengan menerima upah. Hukum ketenagakerjaan atau perburuhan (*Labour Law*) adalah bagian dari hukum yang berkenaan dengan pengaturan hubungan perburuhan, baik bersifat perseorangan maupun kolektif. Disiplin hukum ini mencakup persoalan-persoalan seperti pengaturan hukum atau kesepakatan kerja, hak dan kewajiban bertimbal-balik dari buruh/pekerja dan majikan, penetapan upah, jaminan kerja, kesehatan dan keamanan kerja dalam lingkungan kerja, non-diskriminasi, kesepakatan kerja bersama/kolektif, peran-serta pekerja, hak mogok, jaminan pendapatan/penghasilan dan penyelenggaraan jaminan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarga mereka.³

Hakikat hukum ketenagakerjaan adalah perlindungan terhadap tenaga kerja, yakni dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Dalam rangka pelaksanaan

² Sajipto Raharjo, *Penyelenggaraan Keadilan Dalam Masyarakat Yang Sedang Berubah*, Jurnal Masalah Hukum, 1993.

³ Sayid Muhamad Rifqi Noval, *Hukum Ketenagakerjaan Hakikat Cita Keadilan Dalam Sistem Ketenagakerjaan*, PT Refika Aditama, Bandung, 2017, hlm. 39-40.

perlindungan terhadap tenaga kerja, pemerintah telah menetapkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Perlindungan terhadap tenaga kerja dituangkan dalam Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa, setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Pasal 38 ayat (1), (2), (3) dan (4) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia yang menyatakan bahwa:

- (1) Setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak.
- (2) Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang sukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil.
- (3) Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama.
- (4) Setiap orang, baik pria maupun wanita dalam melakukan pekerjaan sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.

Perusahaan dalam menjalankan usahanya membutuhkan tenaga kerja guna menjalankan usahanya, dimana tenaga kerja tersebut dibagi menjadi yaitu Pekerja berdasarkan PKWT (perjanjian kerja waktu tertentu) dan pekerja berdasarkan PKWTT (perjanjian kerja waktu tidak tertentu). Dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Perjanjian kerja untuk waktu

tertentu (PKWT) 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.

Sedangkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) dibutuhkan untuk pekerjaan yang tetap.

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang telah dibuat atau apabila dalam pelaksanaan kerjanya tidak sesuai dengan ketentuan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan maka demi hukum perjanjian tersebut berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), hal ini tentunya selaras dengan adanya hak pekerja yang harus dipenuhi akibat berubahnya status perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Namun pihak perusahaan tetap menganggap bahwa status pekerja tersebut sebagai pekerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) bukan pekerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

Contoh kasus berikut ini yaitu, praktek perjanjian kerja pada PT. KAP, dalam menjalankan usahanya perusahaan tersebut memperkerjakan pekerja harian lepas berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), yang diupah

berdasarkan jumlah hari kehadiran kerja. Namun dalam praktek perjanjian kerja pada pekerja harian lepas, ada beberapa pekerja harian lepas dalam perjanjian kerjanya tidak dibuat secara tertulis melainkan secara lisan, tentu saja hal ini bertentangan dengan ketentuan Pasal 57 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu” dan ada juga perjanjian kerja untuk pekerja harian lepas yang dibuat secara tertulis juga disebutkan waktu berakhirnya perjanjian kerja tersebut yaitu selama 3 (tiga) bulan, pada saat berakhirnya perjanjian kerja tersebut pihak perusahaan tetap memperkerjakan pekerja harian lepas, dalam pelaksanaan kerjanya pekerja harian lepas ini dipekerjakan selama 6 (enam) hari dalam 1 (satu) minggu atau jika dikalkulasikan dalam 1 (satu) bulan maka jumlah hari kerja para pekerja harian lepas ini melebihi 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 bulan, berdasarkan ketentuan pada Pasal 10 ayat (3) Keputusan Menteri Nomor 100 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Kerja Waktu Tertentu menyatakan bahwa “Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT”.

Sebelumnya telah terdapat beberapa judul penulisan tugas akhir mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja. Dua diantaranya berjudul:

1. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Harian Lepas Di Ud Berkah Sedulur Desa Tanjungsari Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang.

Penulis: Ariani Endah Nuryanti, Tahun 2006, Fakultas Ilmu Sosial Jurusan Hukum Dan Kewarganegaraan, Universitas Negeri Semarang.

2. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di PT. Panji Dananjaya.

Penulis: Muhamad Arif Setiawan, Tahun 2011, Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret Surakarta.

Penulis bermaksud untuk mengkaji lebih dalam lagi mengenai perlindungan hukum bagi pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan bagaimana upaya hukum bagi pekerja terkait pemenuhan haknya, karena sepengetahuan penulis belum ada pembahasan mengenai perlindungan hukum bagi pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan bagaimana upaya hukum bagi pekerja terkait pemenuhan haknya dalam tugas akhir mahasiswa sebelumnya.

Berdasarkan latar belakang yang penulis kemukakan maka penulis mengambil judul **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja harian lepas dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) di PT. KAP berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana upaya hukum bagi pekerja terkait pemenuhan haknya berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dengan berlandaskan pada informasi data yang diperoleh adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis perlindungan hukum terhadap hak pekerja harian lepas yang bekerja di PT. KAP berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
2. Untuk menganalisis upaya hukum bagi pekerja terkait pemenuhan haknya berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan, baik secara teoritis maupun secara praktis, yaitu sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis:
 - a. Diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada para pembentuk Undang-Undang praktis, teoritis dalam merumuskan ketentuan di bidang ketenagakerjaan;

- b. Diharapkan dapat memberikan sumbangan pikiran dalam usaha mengembangkan ilmu hukum pada umumnya dan ketenagakerjaan pada khususnya.

2. Kegunaan Praktis

Diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pengusaha, tenaga kerja, dan pemerintah sebagai regulator.

E. Kerangka Pemikiran

Indonesia merupakan negara hukum yang berdasar pada Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan nasional manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur dan merata. Baik secara material maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Hukum ketenagakerjaan (perburuhan) didasarkan pada Undang-Undang Dasar 1945 yang terdapat pada Pasal 27 ayat (2), berbunyi tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dan dipertegas pada Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum”. Dengan disahkan dan diberlakukan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka substansinya telah memenuhi standar-standar ILO. Dengan disahkan dan diberlakukan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, maka secara normatif jaminan dan perlindungan hukum kepada tenaga kerja atau pekerja semakin mantap. Oleh karena itu substansi ketentuan Undang-Undang terdahulu yang tidak sesuai lagi dengan tuntutan dan perkembangan Internasional telah dicabut. Dari materi-materi peraturan perundang-undangan beserta peraturan pelaksanaannya secara normatif sangat baik dalam materi perlindungan hukum kepada buruh/pekerja/karyawan, hanya sayang sanksi bagi pihak majikan/pengusaha yang melanggar ketentuan-ketentuan hukum tersebut tidak ada, walaupun ada sanksi yang bersifat moral saja. Sedang pemerintah bila ada konflik antara buruh/pekerja/karyawan dengan majikan/pengusaha/atasannya, selalu berpihak kepada pihak majikan/pengusaha,

walaupun menurut ketentuannya pihak buruh/pekerja/karyawan berada pada posisi benar.⁴

Mereka yang terlibat dalam hubungan ketenagakerjaan biasanya disebut buruh/pekerja (dalam arti seluas-luasnya) dan pengusaha/majikan. Pengertian pekerja/buruh ternyata sangat luas, yaitu setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan). Istilah tenaga kerja sangat luas, yaitu meliputi semua orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat, baik yang sudah mempunyai pekerjaan dalam hubungan kerja atau sebagai swapekerja maupun yang belum tidak mempunyai pekerjaan.⁵

Pengertian tenaga kerja dapat dilihat dari Pasal 1 Angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat, dan pengertian pekerja/buruh dapat dilihat pada Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dalam perundangan Indonesia yang baru, istilah majikan digantikan dengan istilah pengusaha istilah majikan dikenal karena sebelumnya (UU No.25/1997) menggunakan istilah majikan. Istilah pengusaha secara umum menunjukan beberapa kelompok sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, juga pada Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan Pasal 1 angka 7 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

⁴ *Ibid*, hlm. 26-31.

⁵ Koesparmono dan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar*, Erlanga, Jakarta, 2016, hlm. 26-27, ditulis dari Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djembatan, Jakarta, 1999, hlm. 14.

Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pengusaha adalah

- a. Orang atau perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang atau perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. Orang atau perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia yang mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.

Suatu perjanjian hakikatnya adalah suatu persetujuan antara para pihak yang membuat perjanjian tersebut, yang menimbulkan kewajiban bagi para pihak untuk memberikan, melakukan atau tidak melakukan sendiri.

Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata mengatur tentang pengertian yaitu suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu atau lebih yang lainnya. Kalau kita telaah isi Pasal 1313 KUH Perdata tersebut, Nampak bahwa kedudukan para pihak yang mengadakan perjanjian adalah sama dan seimbang. Manakala dibandingkan dengan pengertian perjanjian kerja nampak ada perbedaannya. Di dalam pengertian perjanjian kerja, para pihak yang mengadakan perjanjian tidak dalam kedudukan yang sama dan seimbang, karena pihak yang satu yaitu pekerja/buruh mengikatkan diri dan bekerja dibawah perintah orang lain, yaitu pengusaha. Kalau Pasal 1313 KUH Perdata kita telaah lebih dalam maka nampak bahwa perjanjian yang diungkapkannya mempunyai makna yang dalam dan luas, selain itu juga tidak disebutkan untuk perjanjian apa itu dibuat. Perjanjian menurut Pasal 1313 KUH Perdata hanya menyebut para pihak yang mengikatkan dirinya satu sama lain tanpa menyebutkan tujuan yang dibuatnya perjanjian. Suatu perakan mempunyai arti lebih luas dan lebih tegas jika pengetian mengenai perjanjian tersebut diartikan sebagai suatu persetujuan dimana dua orang atau lebih saling mengikatkan diri untuk melakukan apa yang mereka persetujukan. Kita mengenali bahwa dalam suatu perjanjian ada suatu asas yang disebut *freedom of contract* atau asas kebebasan berkontrak. Asas ini memberikan keluasaan kepada siapa saja untuk membuat perjanjian yang berisi apa saja, asalkan tidak bertentangan dengan dengan aturan hukum dan perundang-undangan yang berlaku, norma kesusilaan, dan ketertiban umum. Selanjutnya dalam suatu perjanjian pasal-pasal yang diperjanjikan merupakan *optional law* karena ia mengikat bagi para

pihak yang bersetuju untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Suatu perjanjian adalah Undang-Undang bagi mereka yang bersetuju atau berjanji.⁶ Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menyatakan bahwa “Semua perjanjian yang dibuat secara sah, berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya, suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang ditentukan oleh undang-undang, suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik”.

Pasal 1601a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menyatakan bahwa “Perjanjian kerja ialah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, denngan upah selama waktu tertentu”.

Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menyatakan bahwa “Untuk terjadinya suatu perjanjian yang sah, perlu dipenuhi empat syarat:

1. Kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya;
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
3. Suatu pokok persoalan tertentu;
4. Suatu sebab yang tidak terlarang”.

Pasal 1337 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menyatakan bahwa “Suatu sebab adalah terlarang, apabila sebab itu dilarang oleh undang-undang atau bila sebab itu bertentangan dengan kesusilaan atau dengan ketertiban umum”.

Hubungan kerja adalah hubungan yang terjalin antara pengusaha dan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, baik waktu tertentu maupun untuk

⁶ *Ibid*, hlm. 61.

waktu tidak tertentu yang mengandung adanya unsur pekerjaan, upah, dan perintah.⁷

Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”.

Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”.

Perjanjian kerja atau *Arbeidsovereenkoms* hakikatnya adalah suatu perjanjian di bidang pekerjaan. Oleh karena itu jika kita akan membahas suatu perjanjian kerja, kita perlu mengetahui makna dari suatu perjanjian. Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya (Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata). Dari pengertian perjanjian tersebut, nampak jelas bahwa kedudukan para pihak yang mengadakan perjanjian, sama dan seimbang. Sedangkan perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha secara lisan dan/atau tertulis, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Manakala perjanjian yang tertuang dalam Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dibandingkan dengan pengertian perjanjian kerja nampaklah perbedaannya. Didalam pengertian perjanjian kerja, para pihak yang mengadakan perjanjian tidak dalam kedudukan yang sama dan seimbang, karena pihak yang satu yaitu buruh/pekerja mengikatkan diri dan bekerja dibawah perintah orang lain, yaitu pengusaha. Namun demikian kita harus membedakan antara pengertian perjanjian sebagaimana tertuang dalam Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dengan apa yang tertuang dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pada Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata tidak nampak untuk apa perjanjian itu dibuat, sehingga pengertiannya menjadi sangat luas, sedangkan pada Pasal 1 angka 14 Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, lebih jelas tujuannya, yaitu untuk perjanjian kerja.⁸ Perbedaan perjanjian kerja antara Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

⁷ *Ibid*, hlm. 67.

⁸ *Ibid*, hlm. 67-68.

dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, adalah dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata kedua belah pihak majikan dan buruh tidak setara karena pihak buruh lebih rendah dari pihak majikan, hal ini terlihat dari ketentuan bahwa “buruh mengikatkan diri”. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan kedua pihak baik pengusaha maupun buruh setara.⁹

Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan), yang diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya penyedia wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan (Pasal 100 ayat (1) Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan). Penyediaan kesejahteraan tersebut dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan. Untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dibentuk koperasi pekerja/buruh, atau serikat pekerja/buruh berupaya menumbuhkembangkan koperasi pekerja/buruh, dan mengembangkan usaha produktif.¹⁰

Kewajiban mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja bagi setiap perusahaan ini dibatasi dengan ketentuan bahwa hanya pengusaha yang memperkerjakan tenaga kerja sebanyak 10 (sepuluh) orang atau lebih, atau membayar upah paling sedikit Rp 1.000.000.- (satu juta rupiah) sebulan Pasal 2 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2013 Tentang Perubahan Kesembilan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Pengertian jamsostek adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santuna berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.¹¹

F. Metode Penelitian

Penelitian adalah suatu proses, yaitu suatu rangkaian langkah-langkah yang dilakukan secara terencana dan sistematis guna mendapatkan pemecahan masalah atau mendapatkan jawaban terhadap pertanyaan-pertanyaan tertentu.¹² Penelitian

⁹ Rachmat Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Papas Sinar Sinanti, Jakarta, 2014, hlm. 27.

¹⁰ Koesparmono Irsan dan Armansyah, *Op. Cit*, hlm. 202-203.

¹¹ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan berdasarkan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan terkait lainnya*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2011, hlm. 102.

¹² Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, PT Raja Grafindo Persada, Cet. 23, Jakarta, 2012, hlm. 11.

hukum merupakan suatu kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematika, dan pemikiran tertentu, yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan cara menganalisisnya.¹³ Cara memperoleh data yang digunakan sebagai bahan pembahasan dan analisis dalam penelitian ini, sehingga dapat dipertanggungjawabkan, maka penulis menggunakan metode-metode penelitian sebagai berikut:

1. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan adalah metode pendekatan yuridis normatif dan metode pendekatan yuridis empiris.

metode pendekatan yuridis normatif yaitu suatu metode pendekatan yang menekankan pada ilmu hukum, disamping juga berusaha menelaah kaidah hukum yang berkaku dimasyarakat, penelitian ini digolongkan penelitian hukum normative, yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan meneliti bahan kepustakaan atau data-data sekunder yang meliputi berbagai buku dan norma-norma hukum yang terdapat pada peraturan perundang-undangan, asas-asas hukum, kaedah hukum dan mengkaji ketentuan-ketentuan perundang-undangan.¹⁴

metode pendekatan yuridis empiris yakni penelitian terhadap efektivitas hukum merupakan penelitian yang membahas bagaimana hukum beroperasi dalam masyarakat, penelitian seperti ini sangat relevan di negara-negara berkembang seperti di Indonesia, penelitian ini mensyaratkan penelitiannya di samping mengetahui ilmu hukum juga mengetahui ilmu sosial, dan memiliki pengetahuan dalam penelitian ilmu sosial (*Social science research*).¹⁵ Hukum yang secara empiris merupakan gejala masyarakat, disatu pihak dapat dipelajari sebagai suatu variable penyebab (*independent variabel*) yang menimbulkan akibat-akibat pada berbagai segi kehidupan sosial.¹⁶

2. Spesifikasi Penelitian

¹³ H Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Cet. 3, Jakarta, 2011, hlm. 14.

¹⁴ Ibrahim Johni, *Teori dan Metode Penelitian Hukum Normatif*, Bayu Media Publishing, Malang, 2005, hlm. 336.

¹⁵ H Zainuddin Ali, *Op. Cit*, hlm. 31.

¹⁶ Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum Dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Cet. 4, Jakarta, 1990, hlm. 34.

Penelitian ini bersifat deskriptif analisis, bersifat deskriptif maksudnya dari penelitian ini diharapkan diperoleh gambaran secara rinci dan sistematis tentang permasalahan yang diteliti. Analisis dimaksudkan berdasarkan gambaran fakta yang diperoleh akan dilakukan analisis secara cermat sebagaimana menjawab permasalahan.¹⁷

3. Tahap Penelitian

Penelitian ini dilakukan oleh peneliti meliputi tahap-tahap penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan.

Tahap-tahap penelitian kepustakaan yaitu mengumpulkan data sekunder terdiri dari:

a. Bahan-bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang mempunyai otoritas (*autoritatif*). Bahan hukum tersebut terdiri dari berupa peraturan perundang-undangan,¹⁸ contoh:

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- 2) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;
- 3) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia;
- 4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
- 5) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS);
- 6) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150 Tahun 1999 Tentang Penyelenggaran Program Jaminan Sosial Tenaga

¹⁷ Surnayati Hartono, *Penelitian Hukum Di Indonesia pada Akhir Abad ke-20*, Alumni, Bandung, 1994, hlm. 101.

¹⁸ H. Zainudin Ali, *Op. Cit*, hlm. 47.

Kerja bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan, dan PKWT;

- 7) Keputusan Menteri Nomor 100 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Kerja Waktu Tertentu;
 - 8) Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2013 Tentang Perubahan Kesembilan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- b. Bahan-bahan hukum sekunder, yaitu semua publikasi tentang hukum yang merupakan dokumen yang tidak resmi. Publikasi tersebut terdiri atas:
- 1) Buku-buku teks;
 - 2) Kamus-kamus hukum;
 - 3) Jurnal-jurnal hukum;
 - 4) Dan komentar-komentar atas putusan hakim.
- Kegunaan bahan hukum sekunder adalah memberikan petunjuk kepada penulis untuk melangkah, baik dalam membuat latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kerangka teoritis dan konseptual, bahkan menentukan metode pengumpulan dan analisis bahan hukum yang akan dibuat sebagai hasil penelitian.¹⁹
- c. Bahan-bahan hukum tersier, yaitu petunjuk atau penjelasan mengenai bahan hukum primer atau bahan hukum sekunder yang berasal dari internet, majalah, surat kabar, dan sebagainya.²⁰

Tahap-tahap penelitian Lapangan yaitu data lapangan yang diperlukan sebagai data penunjang diperoleh melalui informasi dan pendapat-pendapat dari responden yang ditentukan *purposive sampling*

¹⁹ *Ibid*, hlm. 54.

²⁰ *Ibid*, hlm. 106.

(ditentukan oleh peneliti berdasarkan kemauannya) dan/atau *random sampling* (ditentukan peneliti secara acak)²¹

4. Teknik Pengumpulan Data

Sesuai dengan tahap penelitian di atas, teknik pengumpulan data dilakukan dengan studi dokumen untuk mendapatkan data primer dan data sekunder.

Data primer yaitu yang diperoleh langsung dari sumbernya, baik melalui wawancara, observasi maupun laporan dalam bentuk dokumen tidak resmi yang kemudian diolah oleh peneliti.²²

Data sekunder yaitu studi dokumen dengan meneliti beberapa dokumen hukum, pengumpulan bahan hukum dari media cetak, media elektronik serta memakai metode sistematis, yakni pengumpulan bahan bahan peraturan perundang-undangan untuk mencari kaitan rumusan suatu konsep hukum atau proposal hukum yang menyangkut Ketenagakerjaan.

5. Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif, yakni suatu metode analisis terhadap kualitas suatu norma hukum. Normatif karena penelitian ini bertitik tolak pada peraturan-peraturan yang ada sebagai hukum positif. Kualitatif karena merupakan analisa data yang berasal dari informasi-informasi, dengan

²¹ *Ibid*, hlm. 107.

²² *Ibid*, hlm. 106.

demikian akan merupakan analisa data tanpa menggunakan rumus matematis dan angka-angka.