

**TESIS**

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA DENGAN STATUS  
PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU PADA PT. FAJAR GRAHA  
PENA DI KOTA MAKASSAR**

***LEGAL PROTECTION OF WORKERS WITH A SPECIFIC TIME  
AGREEMENT STATUS IN PT. FAJAR GRAHA PENA  
IN THE CITY OF MAKASSAR***



**OLEH:**

**MARSHA CHIKITA WIDYARINI**

**P3600216024**

**PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI MAGISTER KENOTARIATAN  
FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2020**



Optimization Software:  
[www.balesio.com](http://www.balesio.com)

**HALAMAN JUDUL**

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA DENGAN  
STATUS PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU PADA  
PT. FAJAR GRAHA PENA DI KOTA MAKASSAR**

***LEGAL PROTECTION OF WORKERS WITH A SPECIFIC  
TIME AGREEMENT STATUS IN PT. FAJAR GRAHA PENA  
IN THE CITY OF MAKASSAR***

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar Magister

Program Studi Magister Kenotariatan

Disusun dan diajukan oleh:

**MARSHA CHIKITA WIDYARINI  
P3600216024**

**PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI MAGISTER KENOTARIATAN  
FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2020**



## TESIS

### PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA DENGAN STATUS PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU PADA PT. FAJAR GRAHA PENA DI KOTA MAKASSAR

Disusun dan diajukan oleh:

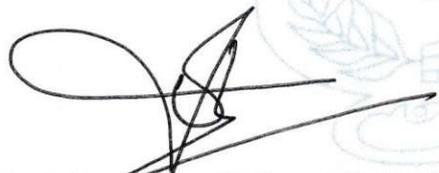
**MARSHA CHIKITA WIDYARINI**

**P3600216024**

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian Tesis  
Pada tanggal 13 November 2020

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

**Menyetujui  
Pembimbing**



**Prof. Dr. Marwati Riza, S.H., M.Si**  
Pembimbing Utama



**Dr. Sakka Pati, S.H., M.H**  
Pembimbing Pendamping

Ketua Program Studi  
Magister Kenotariatan



**Dr. Sri Susyanti Nur, S.H., M.H.**

Dekan Fakultas Hukum  
Universitas Hasanuddin



**Prof. Dr. Farida Patittingi, S.H., M.Hum.**



## PERNYATAAN KEASLIAN

**Nama : MARSHA CHIKITA WIDYARINI**

**NIM : P3600216024**

**Program Studi : Magister Kenotariatan**

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa penulisan tesis yang berjudul **“Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada PT. Fajar Graha Pena Di Kota Makassar”**, adalah benar-benar karya saya sendiri dan belum pernah dipublikasikan secara umum, baik secara keseluruhan maupun sebagian dalam bentuk jurnal ataupun bentuk lainnya. Hal yang bukan merupakan karya saya dalam penulisan tesis ini diberi tanda *citasi* dan ditunjukkan dalam daftar pustaka. Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 dan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

Makassar, 30 November 2020

Yang membuat pernyataan,



**MARSHA CHIKITA WIDYARINI**



## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirrahim*

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah Subhana Wa Ta'ala, Tuhan semesta alam atas segala limpahan rahmat, hidayah dan karunia yang tak terhingga sehingga tesis yang berjudul **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA DENGAN STATUS PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU PADA PT. FAJAR GRAHA PENA DI KOTA MAKASSAR** ini dapat penulis selesaikan sebagai salah satu syarat tugas akhir pada jenjang studi Strata Dua (S2) Magister Kenotariatan di Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin, Makassar.

Ucapan terimakasih yang tiada terhingga penulis haturkan kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan pendidikan penulis pada Magister Kenotariatan Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin. Kepada kedua orang tua penulis Bapak Sudaryano Lamangkona dan Ibu Arhami Arsyad, yang senantiasa mendoakan dan memberikan dukungan yang tak terhingga kepada penulis. Kepada Andi Toto Michdar suami penulis yang selalu sabar dan setia menemani dan mendukung segala kegiatan penulis, terima Kasih atas kerja sama dan pengertiannya. Kepada Andi Mizyan Alkhalifi anak penulis yang menjadi sumber semangat dan motivasi penulis agar dapat menyelesaikan pendidikan Strata Dua, serta kepada Abel Faqih adik penulis yang juga senantiasa memberikan doa dan dukungan kepada penulis.



Terimakasih penulis ucapkan kepada:

1. Kepada Rektor Universitas Hasanuddin Prof. Dr. Dwia Aries Tina Pulubuhu, M.A beserta jajarannya;
2. Kepada Dekan Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin Prof. Dr. Farida Pattitingi, S.H., M.Hum beserta jajarannya;
3. Kepada Ketua Program Studi Magister Kenotariatan Ibu Dr. Sri Susyanti Nur,S.H.,M.H beserta jajarannya;
4. Kepada Pembimbing Utama Prof. Dr. Marwati Riza, S.H., M.H. dan Pembimbing Pendamping Dr. Sakka Pati, S.H., M.H., yang senantiasa meluangkan waktu ditengah aktivitas dan dengan penuh kesabaran memberikan bimbingan kepada penulis dalam penyelesaian tesis ini;
5. Kepada Dewan Penguji Prof. DR. Anwar Borahima, S.H.,M.H.,Prof. DR. Abdul Razak,S.H.,M.H, dan Dr. Anshori Ilyas, S.H.,M.H atas segala saran dan masukannya yang sangat berharga dan bermanfaat dalam penyusunan tesis ini;
6. Kepada seluruh staf akademik Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin yang senantiasa memberikan bantuan dalam pengurusan berkas-berkas selama perkuliahan.
7. Kepada seluruh teman-teman seperjuangan RENVOI 2016, terimakasih atas kebersamaan selama menimba ilmu di Fakultas Hukum Unhas.

Penulis menyadari dalam penulisan tesis masih terdapat banyak kekurangan.

Oleh karenanya, segala bentuk saran dan kritik yang membangun, sangat penulis harapkan agar kedepannya tulisan ini menjadi lebih baik. Akhir kata, semoga tesis



ini memberikan manfaat bagi kita semua khususnya dalam perkembangan hukum ketenagakerjaan nasional di Indonesia.

Wassalamualaikum.Wr.Wb

Makassar, November 2020

Penulis

Marsha Cikita Widyarini



## ABSTRAK

**Marsha Chikita Widyarini**, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada PT. Fajar Graha Pena Di Kota Makassar, dibimbing oleh Marwati Riza dan Sakka Pati.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan hak-hak pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan hukum ketenagakerjaan serta untuk meninjau dan menganalisis bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada perusahaan swasta di Kota Makassar.

Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum empiris. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Selatan, Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar dan Pengadilan Hubungan Industrial Makassar. Seluruh data yang diperoleh atau yang berhasil dikumpulkan, baik data primer maupun data sekunder, akan dianalisis secara kuantitatif kemudian disajikan secara deskriptif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa :1) Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada PT. Fajar Graha Pena Makassar belum sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Ketidaksesuaian tersebut antara lain: pertama, terkait jangka waktu perpanjangan PKWT yang telah melebihi jangka waktu yang ditetapkan oleh undang-undang ketenagakerjaan. Kedua, terkait sifat pekerjaan yang diberikan kepada karyawan/pekerja dengan status PKWT pada PT. Fajar Graha Pena Makassar tidak sesuai dengan jenis dan sifat pekerjaan yang diatur dalam UUTK, jenis pekerjaan karyawan PKWT pada PT. Fajar Graha Pena Makassar adalah jenis-jenis pekerjaan yang bersifat tetap, yakni: *cleaning service*, petugas pada *parking area*, *internal control*, *helper*, *gardener*, serta pegawai kantin dan cafeteria. Ketiga, PT. Fajar Graha Pena belum pernah melaporkan pelaksanaan dan pencatatan terkait pekerja yang berstatus PKWT sejak awal pendirian perusahaan hingga saat ini kepada Disnaker Kota Makassar 2). Perlindungan terhadap pekerja dengan status PKWT pada PT. Fajar Graha Pena tidak dilaksanakan sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan. Hak pekerja dengan status PKWT untuk diangkat menjadi PKWTT tidak dilaksanakan oleh PT. Fajar Graha Pena Makassar. Pada saat ini bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja dengan status PKWT pada PT. Fajar Graha Pena Makassar, antara lain pemenuhan upah yang jumlahnya di atas UMR Kota Makassar, perlindungan terhadap jaminan sosial dengan bentuk BPJS Kesehatan. PT. Fajar Graha Pena Makassar belum memberikan jaminan sosial berupa jaminan hari tua dan pesangon untuk pekerja dengan status PKWT.

**Kata Kunci : Perjanjian, Perlindungan Hukum, Pekerja.**



## ABSTRACT

**Marsha Chikita Widyarani, Legal Protection Of Workers With A Specific Time Agreement Status In PT. Fajar Graha Pena In The City Of Makassar, supervised by Marwati Riza and Sakka Pati, as supervisor respectively.**

*This study aims to analyze and describe the rights of workers with the status of a Fixed Time Work Agreement (PKWT) based on labor law and to review and analyze forms of legal protection for workers with a certain time working agreement (PKWT) in private companies in Makassar City.*

*The type of the research is empirical legal research. This research was conducted at the Departement of Labor of South Sulawesi Province, Departement Of Labor of Makassar City and Makassar Industrial Relations Court. All data obtained or successfully collected, both primary data and secondary data, will be analyzed quantitatively and then presented descriptively.*

*The results show that 1). Implementation of a Fixed Time Work Agreement (PKWT) at PT. Fajar Graha Pena Makassar is not in accordance with statutory regulations. The discrepancies include: first, related to the extension period of the PKWT which has exceeded the period stipulated by the labor law. Second, related to the nature of the work given to employees / workers with PKWT status at PT. Fajar Graha Pena Makassar is not in accordance with the type and nature of work regulated in the UUTK, the type of work of PKWT employees at PT. Fajar Graha Pena Makassar are types of work that are permanent in nature, namely: cleaning service, officers in the parking area, internal control, helper, gardener, as well as canteen and cafeteria employees. Third, PT. Fajar Graha Pena has never reported the implementation and recording of workers with non-permanent contracts status since the beginning of the company's establishment until now to the Makassar City Manpower Office. 2). Protection of workers with PKWT status at PT. Fajar Graha Pena is not implemented in accordance with labor laws. The rights of workers with PKWT status to be appointed as PKWTT are not implemented by PT. Fajar Graha Pena Makassar. At this time, the form of legal protection for workers with PKWT status at PT. Fajar Graha Pena Makassar, among others, the fulfillment of wages above the UMR Makassar City, protection of social security in the form of BPJS Health. PT. Fajar Graha Pena Makassar has not provided social security in the form of old age security and severance pay for workers with PKWT status.*

**Keywords : Agreement, Legal protection, Workers.**



## DAFTAR ISI

### HALAMAN SAMPUL

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN .....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAK.....	vii
<i>ABSTRACT</i> .....	viii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xii
<b>BAB I: PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	12
C. Tujuan Penelitian .....	12
D. Manfaat Penelitian.....	13
E. Keaslian Penelitian .....	13
<b>BAB II: TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	17
A. Landasan Teori .....	17
1. Teori Perlindungan Hukum .....	17
2. Teori Efektivitas Hukum.....	22
B. Tinjauan tentang Ketenagakerjaan .....	29
1. Pengertian Pekerja .....	29
2. Pengertian Pengusaha dan Perusahaan .....	32



3. Pengawasan dalam Bidang Ketenagakerjaan .....	34
C. Tinjauan tentang Perjanjian Kerja .....	41
1. Pengertian Perjanjian dan Perjanjian Kerja .....	41
2. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja .....	46
3. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja .....	49
4. Bentuk Perjanjian Kerja .....	49
5. Jenis Perjanjian Kerja .....	50
6. Isi Perjanjian Kerja .....	54
7. Berakhirnya Hubungan Kerja .....	55
D. Perlindungan Hukum terhadap Pekerja .....	57
1. Pengertian Perlindungan Hukum .....	57
2. Perlindungan Hukum terhadap Pekerja .....	57
E. Kerangka Pikir .....	61
F. Definisi Operasional .....	64
<b>BAB III: METODE PENELITIAN .....</b>	<b>66</b>
A. Jenis Penelitian.....	66
B. Lokasi Penelitian .....	66
C. Populasi dan Sampel .....	67
D. Sumber Data .....	68
E. Teknik Pengumpulan Data .....	69
F. Analisis Data .....	70



<b>BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>71</b>
A. Implementasi pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada PT. Fajar Graha Pena Makassar .....	71
B. Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dengan Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada PT. Fajar Graha Pena Makassar .....	98
<b>BAB V: PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	121
B. Saran .....	122
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	



## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Durasi PKWT PT. Fajar Graha Pena .....	xii
---	-----



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja atau biasa juga disebut dengan pekerja atau buruh, memiliki peran yang sangat penting dalam pembangunan nasional. Hal tersebut dikarenakan pekerja adalah salah satu *stake holder* dalam pembangunan nasional yang akan menentukan kelangsungan hidup dan pembangunan bangsa Indonesia. Oleh karena itu, diharapkan pekerja dapat menjalankan peranannya dengan optimal melalui pemberian kesempatan kerja yang merata, perlindungan terhadap hak-haknya dalam menjalankan pekerjaan, pemberian jaminan kesejahteraan, kesehatan, keselamatan kerja, dan semua aspek-aspek ketenagakerjaan lainnya.

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945) sebagai landasan konstitusional dalam kehidupan berbangsa dan bernegara bagi bangsa Indonesia menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap warga negara Indonesia tanpa memandang agama, suku, ras, dan jenis kelamin, mempunyai hak yang sama untuk mendapat pekerjaan dan/atau melaksanakan pekerjaan yang layak.



Adapun dasar hukum mengenai ketenagakerjaan di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan/ UUTK).

Undang-undang Ketenagakerjaan mengkualifikasikan perjanjian kerja menjadi dua macam, masing-masing adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disebut PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (selanjutnya disebut PKWTT). PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu, sedangkan PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.<sup>1</sup> Hubungan kerja tetap didasari oleh PKWTT dan mensyaratkan adanya masa percobaan selama 3 (tiga) bulan.<sup>2</sup>

Penerapan sistem PKWT saat ini, lebih banyak digunakan oleh perusahaan karena dinilai sangat efektif dan efisien bagi pengusaha yaitu demi mendapatkan keuntungan yang lebih besar dimana biaya yang dikeluarkan pengusaha

---

<sup>1</sup> Pasal 1 angka 1 dan 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

<sup>2</sup> Pasal 56 dan Pasal 60 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.



untuk pekerjaan menjadi lebih kecil karena pengusaha tidak harus memiliki tenaga kerja atau pekerja dalam jumlah yang banyak. Apabila diketahui pengusaha memiliki pekerja yang banyak, maka pengusaha harus memberikan berbagai tunjangan untuk kesejahteraan para pekerja seperti tunjangan pemeliharaan kesehatan, tunjangan pemutusan hubungan kerja (selanjutnya disebut PHK), tunjangan penghargaan kerja dan sebagainya dalam arti kata mempekerjakan tenaga kerja dengan PKWT, maka biaya operasional tersebut dapat ditekan.

Akan tetapi, bagi pekerja kontrak sendiri mengenai kebijakan penggunaan sistem PKWT dinilai kurang menguntungkan karena mereka tidak memiliki kepastian dalam hal jangka waktu kerja dalam pengangkatan sebagai karyawan tetap yang mempengaruhi jenjang karir, status atau kedudukan sebagai pekerja, dan pesangon pada saat kontrak akan berakhir.<sup>3</sup>

Fenomena perusahaan memilih kebijakan untuk menggunakan sistem PKWT semakin bertambah saat terjadinya krisis ekonomi global yang melanda dunia, termasuk di Indonesia. Banyak perusahaan yang mengalami penurunan tingkat penjualan, sedangkan di sisi tenaga kerja, kebutuhan biaya hidup karyawan semakin meningkat



---

nam Soepomo, 2001, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Djambatan, hlm. 57

karena kenaikan harga bahan kebutuhan pokok, hal tersebut seringkali mengakibatkan terjadinya konflik antara pekerja yang menuntut kenaikan upah, dipihak manajemen perusahaan kesulitan memenuhi tuntutan pekerja, karena kondisi perusahaan yang menurun.

Penerimaan pekerja oleh suatu perusahaan dilakukan dengan suatu perjanjian kerja. Perjanjian kerja yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan swasta melalui PKWT. PKWT sebagaimana diatur dalam Pasal 56 ayat (2) Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menentukan bahwa PKWT didasarkan atas:

1. Jangka Waktu; dan
2. Selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Pengertian lebih lanjut dapat dirujuk pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.100/MEN/IV/2004, pada Pasal 1 ayat (1) ditentukan bahwa, “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu”. Dari ketentuan tersebut dapat disimpulkan bahwa PKWT merupakan perjanjian kerja untuk jenis pekerjaan tertentu dan tidak dapat dipergunakan untuk jenis pekerjaan yang terus



menerus dan jangka waktunya juga telah ditentukan. PKWT tidak dapat dibuat dalam pekerjaan yang bersifat tetap yaitu pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam suatu perusahaan atau pekerjaan yang bukan jenis pekerjaan musiman.<sup>4</sup> PKWT hanya dibuat untuk jenis pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, pekerjaan-pekerjaan yang dimaksud antara lain:<sup>5</sup>

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama, dan paling lama 3 (tiga) tahun;
3. Pekerjaan yang bersifat musiman, atau
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.

Pekerjaan yang menggunakan sistem PKWT tersebut banyak ditemukan pada perusahaan-perusahaan swasta yang terdapat di Kota Makassar, seperti Fajar Graha Pena, Bank Mandiri dan bank- bank lainnya, Sunmart, Ace Hardware,

---

ardijan Rusli,2004, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bogor: Ghalia Indonesia,hlm. 66

id



Informa, Jamesons, Misi Depo Bangunan, perusahaan-perusahaan di wilayah industri KIMA dan perusahaan-perusahaan swasta lainnya. Perusahaan-perusahaan tersebut mengangkat pekerja menjadi karyawan perusahaan melalui perjanjian kerja yang hanya menguntungkan pihak perusahaan swasta. Dalam praktiknya, banyak perusahaan yang menerapkan sistem PKWT namun jangka waktu kontraknya melebihi dari batas maksimal yaitu 3 (tiga) tahun. Kemudian, jenis pekerjaannya bukan pekerjaan yang sekali selesai atau musiman, namun jenis pekerjaan yang terus menerus, hal tersebut bertentangan dengan ketentuan Pasal 59 Undang-undang Ketenagakerjaan. Jenis pekerjaan yang terus menerus tersebut semestinya bukan termasuk dalam PKWT, namun masuk dalam PKWTT.

Selanjutnya, ada perusahaan yang menerapkan masa percobaan dalam PKWT, padahal dalam ketentuan Pasal 58 ayat (1) UUTK menentukan bahwa, "Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja". Kemudian berdasarkan Pasal 58 ayat (2) UUTK, apabila perusahaan menerapkan masa percobaan (*training*) bagi pekerjaannya yang berstatus pekerja kontrak, maka masa percobaan tersebut akan batal demi hukum. Dalam perjanjian



PKWT harus di buat secara tertulis sesuai yang diatur dalam Pasal 57 UUTK, apabila PKWT tidak dibuat secara tertulis maka hal tersebut bertentangan dengan ketentuan sebagaimana yang dimaksud Pasal 57, maka demi hukum perjanjian tersebut dinyatakan sebagai PKWTT atau pekerja tetap.

Berdasarkan ketentuan Pasal 59 ayat (4) Undang-undang Ketenagakerjaan:

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.

Selanjutnya, pada Pasal 59 ayat (7) Undang-undang Ketenagakerjaan mengatur 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 ketentuan di atas, setiap pekerja yang telah dikontrak selama jangka waktu 2 (dua) tahun hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Namun, perubahan status dari PKWT menjadi pekerja tetap tersebut terkadang tidak dilakukan oleh perusahaan agar menggugurkan kewajiban perusahaan. Misalnya kewajiban untuk memberikan hak-hak pekerja tidak tetap yang berubah status menjadi pekerja tetap, seperti



pemberian pesangon pada saat dilakukan PHK atau pada saat pekerja memasuki usia pensiun. Hal tersebut terjadi dikarenakan masih banyak pekerja yang belum memahami sistem hukum ketenagakerjaan, sehingga mereka hanya menerima hal-hal yang dilakukan oleh perusahaan tanpa mengetahui adanya perlindungan hukum yang dapat diterima oleh pekerja yang telah memenuhi syarat sebagai pekerja tetap. Menurut Andi Kurniawan yakni Ketua Serikat Buruh KAMIPARHO:<sup>6</sup>

“Banyak perusahaan-perusahaan di Kota Makassar hanya sekedar iklan untuk meraup tenaga kerja, realitas yang terjadi malah berbalik 180 derajat. Pelanggaran terhadap PERMENAKER Nomor 100 tahun 2004 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yakni beberapa pekerja yang seharusnya menjadi pekerja tetap, dilihat dari bidang pekerjaannya malah di jadikan *outsourcing*. Kasus-kasus seperti ini kerap terjadi di seluruh perusahaan, namun pihak pemerintah dalam hal ini Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar kurang memproteksi hal demikian.”

Perlindungan terhadap pekerja atau buruh merupakan suatu bentuk intervensi (campur tangan) pemerintah dalam kaitannya untuk turut serta dalam menangani permasalahan ketenagakerjaan ini. Perlindungan hukum terhadap pekerja dilakukan melalui pelaksanaan aturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan. Aturan tersebut dapat memberikan kepastian hukum terhadap hak dan kewajiban, baik bagi pelaku



---

diakses dari Indotimenews, Kasus-Kasus Upaya Hukum Penghindaran PKWT Pegawai tetap di Kota Makassar, diakses dari <http://Indotimenews.com>, pada Mei 2020.

usaha maupun bagi pekerja di Indonesia. Harus diakui bahwa pekerja sangat membutuhkan pekerjaan untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari, sementara pelaku usaha juga membutuhkan tenaga kerja yang murah, agar perusahaannya tetap bertahan di tengah keadaan ekonomi seperti sekarang ini. Namun hubungan saling membutuhkan inilah yang seringkali melatarbelakangi konflik antara pekerja dengan pelaku usaha. Jika kedua pihak mengerti akan kebutuhan masing-masing, maka konflik dalam hubungan ketenagakerjaan ini tidak akan terjadi.

Perlindungan hukum terhadap pekerja ditujukan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja, menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas apapun demi mewujudkan kesejahteraan buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Dalam PKWT terdapat hak-hak pekerja dan perlindungan tenaga kerja, hak dan perlindungan tenaga kerja diperlukan oleh pihak yang melakukan pekerjaan agar pekerja bisa menikmati penghasilan secara layak dalam memenuhi kebutuhan hidup baik bagi dirinya sendiri maupun bagi keluarganya. Berdasarkan Pasal 56 ayat (2) dan Pasal 59 ayat (2) Undang-undang Ketenagakerjaan yang memungkinkan PKWT dengan tidak berdasarkan jenis, sifat atau kegiatan yang



bersifat sementara dapat dilaksanakan. Hal tersebut mengakibatkan perlindungan terhadap pekerja menjadi lemah, hal ini dapat dilihat dari beberapa indikasi, di antaranya pekerja tidak berhak atas sejumlah tunjangan seperti jamsostek, asuransi kecelakaan dan pensiun, uang pesangon di saat PHK, upah lebih rendah, tidak ada jaminan kerja, dan penggantian status pekerja oleh perusahaan PKWT menjadi PKWTT. Namun dalam penerapannya masih ada perusahaan yang mengontrak pekerjaanya melebihi ketentuan dari peraturan perundang-undangan, termasuk PT. Fajar Graha Pena Makassar yang melakukan perpanjangan kontrak terhadap karyawan yang berstatus PKWT melebihi dari ketentuan yang telah ditetapkan oleh undang-undang. Dengan menerapkan sistem pelaksanaan PKWT tersebut, biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk suatu pekerjaan menjadi lebih kecil, karena perusahaan tidak harus memiliki tenaga kerja atau pekerja dalam jumlah yang banyak. Sebagaimana diketahui apabila sebuah perusahaan memiliki pekerja yang banyak, maka perusahaan tersebut diharuskan memberikan berbagai tunjangan untuk kesejahteraan para pekerja, seperti tunjangan pemeliharaan kesehatan, tunjangan PHK, tunjangan penghargaan kerja dan sebagainya. Akan tetapi dengan mempekerjakan tenaga kerja dengan sistem PKWT, maka



biaya tersebut dapat ditekan. Dalam kondisi tertentu, entah karena keadaan terdesak yang membuat suatu pihak terpaksa membuat apa saja hanya sekedar untuk mempertahankan kelanjutan usahanya atau karena ingin melipatkan keuntungan dengan jalan pintas, pihak-pihak tertentu sering kali berubah pikiran dan menyimpangi apa yang semula disepakatinya dalam kontrak. Hal yang menimbulkan permasalahan ialah banyaknya terjadi pelanggaran dalam penerapan sistem PKWT di lapangan, di mana banyak terjadi penyimpangan terhadap pelaksanaan aturan PKWT, atau dengan kata lain PKWT yang dilaksanakan tidak sesuai atau bahkan tidak mengacu kepada aturan PKWT yang diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan.

Banyaknya pekerja yang dirugikan dan dilanggar haknya oleh pelaku usaha dengan adanya ketidakjelasan mengenai perpanjangan kontrak PKWT melebihi ketentuan undang-undang. Hal ini dikarenakan masih kurangnya pemahaman pekerja tentang hukum ketenagakerjaan, sehingga hak-hak pekerja harus diakomodasi dengan baik oleh pemerintah. Perlindungan hukum terhadap pekerja dapat meminimalisasi pelanggaran hak-hak pekerja oleh perusahaan. Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk menganalisis secara mendalam, yang hasilnya dituangkan dalam bentuk penelitian



tesis yang berjudul “Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Dengan Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada PT. Fajar Graha Pena Di Kota Makassar”

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas maka penulis merumuskan permasalahan yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada PT. Fajar Graha Pena Makassar?
2. Bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada PT. Fajar Graha Pena Makassar?

## **C. Tujuan Penelitian**

Sehubungan dengan pokok masalah yang telah terangkum dalam rumusan masalah di atas, maka adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan memahami bentuk pemenuhan hak-hak pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada PT. Fajar Graha Pena Makassar.
2. Untuk mengetahui dan memahami bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada PT. Fajar Graha Pena Makassar.



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

Selain mempunyai tujuan, penulisan ini juga mempunyai manfaat. Ada beberapa manfaat dari penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

##### **1. Manfaat teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan pada pengembangan ilmu hukum, khususnya di bidang hukum ketenagakerjaan.

##### **2. Manfaat Praktis**

a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pemerintah dalam menetapkan kebijakan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan khususnya yang berkaitan dengan peraturan mengenai pekerja waktu tertentu.

b. Diharapkan sebagai tambahan pengetahuan dan bahan referensi bagi penelitian mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja dengan status pekerja waktu tertentu.

#### **E. Keaslian Penelitian**

Keaslian penelitian ini memuat uraian sistematis mengenai hasil-hasil karya ilmiah lainnya yang pernah dilakukan oleh peneliti terdahulu atau hampir sama namun objeknya berbeda. Berdasarkan hasil penelusuran melalui internet yang telah dilakukan oleh penulis, diketahui bahwa telah ada yang membahas mengenai Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Adapun judul-judul

antara lain:



- a. Tesis “Obyek Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Hubungan Kerja”, penelitian ini dilakukan oleh Moch. Rocky Dian Patty Pramono, Mahasiswa Pascasarjana Universitas Air Langga Surabaya, pada tahun 2016. Adapun rumusan masalahnya adalah sebagai berikut: *pertama*, bagaimanakah sifat dan jenis pekerjaan yang dapat di PKWT-kan pada perjanjian kerja waktu tertentu? *kedua*, Apakah akibat hukum apabila ada pekerjaan yang tidak termasuk jenis dan sifat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang pada kenyataannya di PKWT-kan? Hasil penelitian menunjukkan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dapat dilaksanakan untuk pekerjaan yang berdasarkan atas jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan tertentu. Jenis dan sifat pekerjaan dalam kategori perjanjian kerja waktu tertentu adalah pekerjaan yang sementara sifatnya. Perjanjian kerja waktu tertentu yang ketentuannya tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku, maka demi hukum berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Akibat bagi pekerja/buruh dari palanggaran ketentuan perjanjian kerja waktu tertentu demi hukum adalah status mereka berubah dari pekerja kontrak menjadi pekerja tetap. Bagi pengusaha, maka hak dan kewajiban yang diterapkan pengusaha adalah sebagai pekerja tetap.



b. Tesis “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dan Sistem Pengupahan Dihubungkan Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, penelitian ini dilakukan oleh Yusman Djalil, mahasiswa program magister ilmu hukum Universitas Pasundan Bandung, pada tahun 2016. Adapun rumusan masalahnya adalah sebagai berikut: *pertama*, bagaimana sistem pengupahan dalam PKWT menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan? *Kedua*, Apakah kendala-kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan PKWT terhadap pemberian perlindungan kepada pekerja/buruh dan solusinya? Hasil penelitian menunjukkan bahwa Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada Bab X tentang Perlindungan, Pengupahan, dan Kesejahteraan dalam Faktanya Masih Jauh dari Peraturan yang telah ditulis serta mengikat bagi siapapun yang menjadi tanggungjawab menjalankannya. Untuk masalah pengupahannya saja, para pengusaha di Indonesia masih menggeneralisasi tentang kenaikan UMP yang sama dengan kenaikan gaji. Gaji semestinya terdiri dari UMP ditambah dengan tunjangan-tunjangan yang sifatnya tetap. Hal ini penulis melihat disebabkan oleh beberapa faktor antara lain; UMP yang telah ditetapkan melalui SK pemerintah yang tidak pernah dikawal,



baik oleh pemerintah sendiri khususnya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan juga tidak dikawal oleh para pekerja baik yang sudah tergabung dalam asosiasi maupun yang belum.

Berdasarkan kedua judul dan rumusan masalah yang diajukan tersebut di atas, ternyata terdapat perbedaan dengan permasalahan yang akan penulis bahas pada penelitian ini. Perbedaan yang sangat mendasar yaitu mengenai permasalahan yang akan diteliti. Pada dua penelitian di atas meneliti mengenai sifat dan jenis pekerjaan yang dapat dibuat dalam perjanjian kerja waktu tertentu dan akibat hukum apabila jenis pekerjaan yang tidak tergolong PKWT namun dibuat PKWT, serta membahas mengenai sistem pengupahan pekerja yang berstatus PKWT berdasarkan UUTK dan kendala serta solusi yang dihadapi dalam pelaksanaan PKWT. Sedangkan penulis pada karya ilmiah ini akan membahas mengenai pemenuhan hak-hak PKWT pada salah satu perusahaan swasta di Makassar, yaitu PT. Fajar Graha Pena dan mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja dengan status PKWT pada PT. Fajar Graha Pena Makassar. Oleh sebab itu, walaupun karya ilmiah tersebut di atas juga membahas mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tetapi terdapat perbedaan yang dengan masalah yang akan penulis bahas dalam karya ilmiah ini.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Landasan Teori

Teori yang digunakan untuk melandasi pembahasan dalam penelitian yang terkait dengan perlindungan hukum terhadap pekerja dengan status PKWT adalah teori perlindungan hukum dan teori efektivitas.

##### 1. Teori Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum bagi Pekerja/Buruh sangat perlu mengingat kedudukannya yang lemah. Menurut Zainal Asikin bahwapelindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar- benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja.<sup>7</sup>

Perlindungan hukum adalah salah satu wacana yang banyak digulirkan guna menjamin hak-hak masyarakat. Teori Perlindungan Hukum terkait dengan dibangun oleh Salmond dan dikembangkan oleh J.P. Fitzgerald, dan di Indonesia, teori perlindungan hukum juga dikembangkan oleh Philipus M. Hadjon, Fitzgerald saat menjelaskan teori perlindungan hukum Salmond, menguraikan



---

Zainal Asikin dkk, 1993, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, RajaGrafindo Jakarta, hlm. 5

bahwa hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat, dengan cara membatasi berbagai kepentingan tersebut, karena dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu hanya dapat dilakukan dengan cara membatasi kepentingan di lain pihak.<sup>8</sup>

Lebih lanjut, Fitzgerald menjelaskan bahwa hukum melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu kekuasaan kepadanya secara terukur, dalam arti ditentukan keluasan dan kedalamannya, untuk bertindak dalam rangka kepentingannya, yang disebut sebagai hak. Jadi, tidak setiap kekuasaan dalam masyarakat itu bisa disebut sebagai hak, melainkan hanya kekuasaan tertentu saja, yaitu yang diberikan oleh hukum kepada seseorang.<sup>9</sup>

Menurut Satjipto Raharjo bahwa perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam kepentingan tersebut. Kemudian dikemukakan pula bahwa salah satu sifat dan sekaligus merupakan tujuan dari hukum adalah memberikan perlindungan (pengayom) kepada masyarakat. Oleh



---

<sup>8</sup> P. Fitzgerald, *Salmond on Jurisprudence*, 2000, (London: Sweet & Mazwell, utip dari Dyah Ochtorina Susanti, 2013, Teori Perlindungan Hukum, (Diktat (Jah), Fak. Hukum UJ:Jember, hlm. 1  
id

karena itu, perlindungan hukum terhadap masyarakat tersebut harus diwujudkan dalam bentuk adanya kepastian hukum.<sup>10</sup>

Berdasarkan substansi teori perlindungan hukum Salmond dan Fitzgerald, maka dapat dipahami bahwa hukum harus diciptakan dengan tujuan melindungi kepentingan masyarakat, dengan cara mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan-kepentingan tersebut. Hukum melindungi hak-hak masyarakat dengan cara mengalokasikan suatu kekuasaan kepada mereka untuk bertindak, misalnya tindakan hukum untuk menuntut melalui institusi hukum, agar hak mereka terpenuhi.

Sedangkan Philipus M. Hadjon mengemukakan bahwa perlindungan hukum adalah segala sesuatu yang memungkinkan seseorang dapat melaksanakan dan mempertahankan hak-haknya yang ditentukan oleh hukum.<sup>11</sup>

Subjek hukum selaku pemikul hak-hak dan kewajiban (*de dranger van de rechten en plichten*), baik itu manusia (*natuurlijke persoon*), badan hukum (*rechtspersoon*), maupun jabatan (*ambt*), dapat melakukan tindakan-tindakan hukum berdasarkan kemampuan (*bekwaam*) atau kewenangan (*bevoegdheid*) yang dimilikinya. Dalam pergaulan di tengah masyarakat, banyak terjadi

---

<sup>10</sup> Satjipto Rahardjo, 1983, *Permasalahan Hukum di Indonesia*, Bandung : Alumni, hlm.121.

<sup>11</sup> Philipus M. Hadjon, 1987, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, pertama, Surabaya : PT. Bina Ilmu, dalam Masri Nalole, Peranan Badan Pasar Modal-Lembaga Keuangan (BAPEPAM) dalam Mengatasi Insider di Pasar Modal, Tesis, Universitas Hasanuddin, h.46-47.



hubungan hukum yang muncul sebagai akibat adanya tindakan-tindakan hukum dari subjek hukum itu. Tindakan hukum itu merupakan awal lahirnya hubungan hukum (*rechtsbetrekking*), yakni interaksi antara subjek hukum yang memiliki relevansi hukum atau mempunyai akibat-akibat hukum. Agar hubungan hukum antar subjek hukum itu berjalan secara harmonis, seimbang, dan adil dalam arti setiap subjek hukum mendapatkan apa yang menjadi haknya dan menjalankan kewajiban yang dibebankan kepadanya, maka hukum tampil sebagai aturan main dalam mengatur hubungan hukum tersebut. Hukum diciptakan sebagai suatu sarana atau instrumen untuk mengatur hak-hak dan kewajiban-kewajiban subjek hukum, agar masing-masing subjek hukum dapat menjalankan haknya secara wajar. Di samping itu hukum juga berfungsi sebagai instrumen perlindungan bagi subjek hukum.

Hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia. Agar kepentingan manusia terlindungi, hukum harus dilaksanakan. Pelaksanaan hukum dapat berlangsung secara normal, damai, tetapi dapat terjadi juga karena pelanggaran hukum. Pelanggaran hukum terjadi ketika subjek hukum tertentu tidak menjalankan kewajiban yang seharusnya dijalankan atau karena melanggar hak-hak subjek hukum lain. Subjek hukum yang dilanggar hak-haknya harus mendapatkan perlindungan hukum.<sup>12</sup>



---

Ridwan HR. 2006, *Hukum Administrasi Negara*, Edisi Revisi Jakarta: PT. Persada, hlm. 256.

Hukum menghendaki perdamaian. Perdamaian diantara manusia dipertahankan oleh hukum dengan melindungi kepentingan-kepentingan manusia tertentu, kehormatan, kemerdekaan, jiwa, harta benda, dan sebagainya. Tujuan-tujuan hukum itu akan tercapai jika masing-masing subjek hukum mendapatkan hak-haknya secara wajar dan menjalankan kewajiban-kewajibannya sesuai dengan aturan hukum yang berlaku.<sup>13</sup>

Untuk melihat hubungan hukum yang terjadi antara pemerintah, pekerja dan pengusaha, maka pada pembahasan ini perlu diketengahkan hukum yang mengatur hubungan hukum antara pemerintah dengan warga negara adalah hukum administrasi negara atau hukum perdata, tergantung dari sifat dan kedudukan pemerintah dalam melakukan tindakan hukum tersebut, telah disebutkan bahwa pemerintah memiliki dua kedudukan hukum yaitu sebagai wakil dari badan hukum publik (*publiek rechtspersoon, public legal entity*) dan sebagai pejabat (*ambtsdrager*) dari jabatan pemerintahan. Ketika pemerintah melakukan tindakan hukum dalam kapasitasnya sebagai wakil dari badan hukum, maka tindakan tersebut diatur dan tunduk pada ketentuan hukum keperdataan, sedangkan ketika pemerintah bertindak dalam kapasitasnya sebagai pejabat, maka tindakan itu

---

<sup>13</sup> Van Apeldoorn, L.J. *Inleiding tot de Studie van het nederlandse recht*, W.E.J. Brillink, Zwolle, 1996, hlm 9-10 dikutip oleh Ridwan HR. Hukum Administrasi disisi Revisi hlm. 266.



diatur dan tunduk pada hukum administrasi negara. Baik tindakan hukum keperdataan maupun publik dari pemerintah dapat menjadi peluang munculnya perbuatan yang bertentangan dengan hukum, yang melanggar hak-hak warga negara. Oleh karena itu, hukum harus memberikan perlindungan bagi warga negara. Dalam kaitan itu F.H. Van der Burg mengatakan bahwa kemungkinan untuk memberikan perlindungan hukum adalah penting ketika pemerintah bermaksud untuk melakukan atau tidak melakukan tindakan tertentu terhadap sesuatu, oleh karena tindakan atau kelalaiannya itu melanggar hak orang-orang atau kelompok tertentu.<sup>14</sup>

Perlindungan hukum bagi rakyat merupakan konsep universal, dalam arti dianut dan diterapkan oleh setiap negara yang mengedepankan diri sebagai negara hukum, akan tetapi seperti disebutkan Paulus E. Lotulung, masing-masing negara mempunyai cara dan mekanismenya sendiri tentang bagaimana mewujudkan perlindungan hukum tersebut, dan juga sampai seberapa jauh perlindungan hukum itu diberikan.

## 2. Teori Efektivitas

Pada dasarnya efektivitas merupakan tingkat keberhasilan dalam pencapaian tujuan. Efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Dalam sosiologi hukum, hukum memiliki fungsi sebagai *a tool of*



bid, hlm. 267

*social control* yaitu upaya untuk mewujudkan kondisi seimbang di dalam masyarakat, yang bertujuan terciptanya suatu keadaan yang serasi antara stabilitas dan perubahan di dalam masyarakat. Selain itu hukum juga memiliki fungsi lain yaitu sebagai *a tool of social engineering* yang maksudnya adalah sebagai sarana pembaharuan dalam masyarakat. Hukum dapat berperan dalam mengubah pola pemikiran masyarakat dari pola pemikiran yang tradisional ke dalam pola pemikiran yang rasional atau modern. Efektivikasi hukum merupakan proses yang bertujuan agar supaya hukum berlaku efektif.

Ketika kita ingin mengetahui sejauh mana efektivitas dari hukum, maka kita pertama-tama harus dapat mengukur sejauh mana hukum itu ditaati oleh sebagian besar target yang menjadi sasaran ketaatannya, kita akan mengatakan bahwa aturan hukum yang bersangkutan adalah efektif. Namun demikian, sekalipun dikatakan aturan yang ditaati itu efektif, tetapi kita tetap masih dapat mempertanyakan lebih jauh derajat efektivitasnya karena seseorang menaati atau tidak suatu aturan hukum tergantung pada kepentingannya.<sup>15</sup>

Faktor-faktor yang mengukur ketaatan terhadap hukum secara umum antara lain:<sup>16</sup>



<sup>15</sup> Achmad Ali, 2009, *Menguak Teori Hukum (Legal Theory) dan Teori Peradilan (Jurisprudence) Termasuk Interpretasi Undang-Undang (Legisprudence)*, Penerbit Kencana, hlm. 375.  
<sup>16</sup> *Ibid*, hlm. 376

- a. Relevansi aturan hukum secara umum, dengan kebutuhan hukum dari orang-orang yang menjadi target aturan hukum secara umum itu.
- b. Kejelasan rumusan dari substansi aturan hukum, sehingga mudah dipahami oleh target diberlakukannya aturan hukum.
- c. Sosialisasi yang optimal kepada seluruh target aturan hukum itu.
- d. Jika hukum yang dimaksud adalah perundang-undangan, maka seyogyanya aturannya bersifat melarang, dan jangan bersifat mengharuskan, sebab hukum yang bersifat melarang (prohibitor) lebih mudah dilaksanakan ketimbang hukum yang bersifat mengharuskan (mandatur).
- e. Sanksi yang diancam oleh aturan hukum itu harus dipadankan dengan sifat aturan hukum yang dilanggar tersebut.
- f. Berat ringannya sanksi yang diancam dalam aturan hukum harus proporsional dan memungkinkan untuk dilaksanakan.
- g. Kemungkinan bagi penegak hukum untuk memproses jika terjadi pelanggaran terhadap aturan hukum tersebut, adalah memang memungkinkan, karena tindakan yang diatur dan diancamkan sanksi, memang tindakan yang konkret, dapat dilihat, diamati, oleh karenanya



memungkinkan untuk diproses dalam setiap tahapan (penyelidikan, penyidikan, penuntutan, dan penghukuman).

- h. Aturan hukum yang mengandung norma moral berwujud larangan, relatif akan jauh lebih efektif ketimbang aturan hukum yang bertentangan dengan nilai moral yang dianut oleh orang-orang yang menjadi target diberlakukannya aturan tersebut.
- i. Efektif atau tidak efektifnya suatu aturan hukum secara umum, juga tergantung pada optimal dan profesional tidak aparat penegak hukum untuk menegakkan aturan hukum tersebut.
- j. Efektif atau tidaknya suatu aturan hukum secara umum, juga mensyaratkan adanya standar hidup sosio-ekonomi yang minimal di dalam masyarakat.

Berbeda dengan pendapat dari C.G. Howard & R. S. Mumfres yang berpendapat bahwa seyogyanya yang dikaji, bukan ketaatan terhadap hukum pada umumnya, melainkan ketaatan terhadap aturan hukum tertentu saja. Achmad Ali sendiri berpendapat bahwa kajian tetap dapat dilakukan terhadap keduanya:<sup>17</sup>

- a. Bagaimana ketaatan terhadap hukum secara umum dan faktor-faktor apa yang mempengaruhinya;
- b. Bagaimana ketaatan terhadap suatu aturan hukum tertentu dan faktor-faktor apa yang mempengaruhinya.



bid

Jika yang akan dikaji adalah efektivitas perundang-undangan, maka dapat dikatakan bahwa tentang efektifnya suatu perundang-undangan, banyak tergantung pada beberapa faktor, antara lain :<sup>18</sup>

- a. Pengetahuan tentang substansi (isi) perundang-undangan.
- b. Cara-cara untuk memperoleh pengetahuan tersebut.
- c. Institusi yang terkait dengan ruang lingkup perundang-undangan didalam masyarakatnya.
- d. Bagaimana proses lahirnya suatu perundang-undangan, yang tidak boleh dilahirkan secara tergesa-gesa untuk kepentingan instan (sesaat), yang diistilahkan oleh Gunnar Myrdall sebagai sweep legislation (undang-undang sapu), yang memiliki kualitas buruk dan tidak sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Jadi, Achmad Ali berpendapat bahwa pada umumnya faktor yang banyak mempengaruhi efektivitas suatu perundang-undangan adalah profesional dan optimal pelaksanaan peran, wewenang dan fungsi dari para penegak hukum, baik di dalam penjelasan tugas yang dibebankan terhadap diri mereka maupun dalam penegakan perundang-undangan tersebut.<sup>19</sup>

Sedangkan Soerjono Soekanto menggunakan tolak ukur efektivitas dalam penegakan hukum pada lima hal yakni :<sup>20</sup>



---

<sup>18</sup> Ibid, hlm. 378

<sup>19</sup> Ibid, hlm. 379

<sup>20</sup> Soerjono Soekanto, 2007, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, hlm.5

1. Faktor Hukum Hukum berfungsi untuk keadilan, kepastian dan kemanfaatan. Dalam praktik penyelenggaraan hukum di lapangan ada kalanya terjadi pertentangan antara kepastian hukum dan keadilan. Kepastian Hukum sifatnya konkret berwujud nyata, sedangkan keadilan bersifat abstrak sehingga ketika seseorang hakim memutuskan suatu perkara secara penerapan undang-undang saja maka ada kalanya nilai keadilan itu tidak tercapai. Maka ketika melihat suatu permasalahan mengenai hukum setidaknya keadilan menjadi prioritas utama. Karena hukum tidaklah semata-mata dilihat dari sudut hukum tertulis saja
2. Faktor Penegakan Hukum Dalam berfungsinya hukum, mentalitas atau kepribadian petugas penegak hukum memainkan peranan penting, kalau peraturan sudah baik, tetapi kualitas petugas kurang baik, ada masalah. Selama ini ada kecenderungan yang kuat di kalangan masyarakat untuk mengartikan hukum sebagai petugas atau penegak hukum, artinya hukum diidentikkan dengan tingkah laku nyata petugas atau penegak hukum. Sayangnya dalam melaksanakan wewenangnya sering timbul persoalan karena sikap atau perlakuan yang dipandang melampaui wewenang atau perbuatan lainnya yang dianggap melunturkan citra dan wibawa penegak hukum. Hal ini disebabkan oleh kualitas yang rendah dari aparat penegak hukum tersebut.



3. Faktor Sarana atau Fasilitas Pendukung Faktor sarana atau fasilitas pendukung mencakup perangkat lunak dan perangkat keras, Menurut Soerjono Soekanto bahwa para penegak hukum tidak dapat bekerja dengan baik, apabila tidak dilengkapi dengan kendaraan dan alat-alat komunikasi yang proporsional. Oleh karena itu, sarana atau fasilitas mempunyai peranan yang sangat penting di dalam penegakan hukum. Tanpa adanya sarana atau fasilitas tersebut, tidak akan mungkin penegak hukum menyerasikan peranan yang seharusnya dengan peranan yang aktual.
4. Faktor Masyarakat Penegak hukum berasal dari masyarakat dan bertujuan untuk mencapai kedamaian di dalam masyarakat. Setiap warga masyarakat atau kelompok sedikit banyaknya mempunyai kesadaran hukum. Persoalan yang timbul adalah taraf kepatuhan hukum, yaitu kepatuhan hukum yang tinggi, sedang, atau kurang. Adanya derajat kepatuhan hukum masyarakat terhadap hukum, merupakan salah satu indikator berfungsinya hukum yang bersangkutan.
5. Faktor Kebudayaan Kebudayaan pada dasarnya mencakup nilai-nilai yang mendasari hukum yang berlaku, nilai-nilai mana yang merupakan konsepsikonsepsi yang abstrak mengenai apa yang dianggap baik (sehingga dituruti) dan apa yang dianggap buruk (sehingga dihindari). Maka, kebudayaan Indonesia merupakan dasar atau mendasari hukum adat yang berlaku. Disamping itu berlaku



pula hukum tertulis (perundangundangan), yang dibentuk oleh golongan tertentu dalam masyarakat yang mempunyai kekuasaan dan wewenang untuk itu. Hukum perundang-undangan tersebut harus dapat mencerminkan nilai-nilai yang menjadi dasar dari hukum adat, agar hukum perundangundangan tersebut dapat berlaku secara aktif.

Dikemukakan oleh Soerjono Soekanto, bahwa suatu sikap tindak perilaku hukum dianggap efektif, apabila sikap, tindakan atau perilaku lain menuju pada tujuan yang dikehendaki, artinya apabila pihak lain tersebut mematuhi hukum. Undang-undang dapat menjadi efektif jika peranan yang dilakukan pejabat penegak hukum semakin mendekati apa yang diharapkan oleh undang-undang dan sebaliknya menjadi tidak efektif jika peranan yang dilakukan oleh penegak hukum jauh dari apa yang diharapkan undang-undang.<sup>21</sup>

## B. Tinjauan tentang Ketenagakerjaan

### 1. Pengertian Pekerja

Istilah pekerja ini sebelumnya pada zaman penjajahan Belanda dikenal dengan istilah buruh, maka dari itu peraturan perundang-undangan yang lama menggunakan istilah buruh. Pada zaman penjajahan Belanda yang dimaksud dengan buruh adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar (*blue collar*). Sedangkan bagi orang yang bekerja



bid, hlm. 9

di pemerintahan atau swasta disebut dengan karyawan atau pegawai (*white collar*). Tenaga kerja itu sendiri mencakup buruh, baik pegawai negeri sipil maupun swasta, karyawan. Semua istilah tersebut mempunyai maksud dan tujuan yang sama, yaitu orang bekerja pada orang lain dan memperoleh upah sebagai imbalannya.<sup>22</sup>

Buruh itu sendiri mempunyai perbedaan dengan pegawai negeri, hal tersebut terlihat dalam segi hukumnya maupun dari segi peraturan perundangan yang mengaturnya. Bagi buruh, hubungan hukum antara buruh dengan majikan berdasarkan hubungan keperdataan, artinya yaitu hubungan hukum tersebut harus dibuat antara dua pihak yang mempunyai kedudukan perdata. Akan tetapi bagi pegawai negeri, hubungan antara pegawai negeri dengan pemerintah berdasarkan hukum publik.<sup>23</sup>

Setelah merdeka kita tidak lagi mengenal istilah buruh halus maupun kasar tersebut, semua orang bekerja baik di kantor pemerintah, swasta maupun lainnya disebut dengan buruh. Hal ini tercantum dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yakni: "Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain". Jadi disini harus ada buruh, majikan



---

Darwan Prinst, 2000, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung:PT. Citra  
kti, hlm. 20.  
pid

baik perseorangan maupun Badan Usaha, dan adanya upah sebagai imbalan.<sup>24</sup>

Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, tenaga kerja memiliki arti yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun orang lain.<sup>25</sup> Sedangkan pengertian pekerja atau buruh itu sendiri dalam Undang-undang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>26</sup> Pengertian ini sama dengan yang tercantum dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Kehadiran Undang-undang Ketenagakerjaan telah memberikan nuansa baru dalam hukum perburuhan atau ketenagakerjaan yaitu:<sup>27</sup>

- a. Mensejajarkan istilah buruh dan pekerja, istilah majikan diganti dengan pengusaha dan pemberi kerja.
- b. Mengganti istilah perjanjian perburuhan (*labour agreement*) atau Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) dengan istilah Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Hal tersebut dilakukan atas dasar alasan

---

<sup>24</sup> *Ibid*, hlm. 20

<sup>25</sup> Pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>26</sup> Pasal 1 angka 3 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>27</sup> Rajmi Ismail dan Moch, Zainuddin, *Hukum dan Fenomena Ketenagakerjaan*, Volume 01, Nomor 03, Universitas Padjajaran, Bandung, hlm. 175.



yang menyatakan bahwa perjanjian perburuhan itu berasal dari negara liberal yang dalam pembuatannya sering menimbulkan benturan kepentingan antara para pihak, yaitu buruh dan majikan.

- c. Seiring dengan perkembangan zaman, memberikan kesempatan yang sama bagi pekerja wanita, yaitu kesetaraan yang sama dengan pekerja pria. Bahwa pekerja wanita tidak lagi dilarang untuk bekerja pada malam hari, pengusaha diberi rambu-rambu yang harus ditaati mengenai hal ini.
- d. Untuk menjamin penegakan dalam kepastian hukum, maka adanya pemberian sanksi yang memadai serta menggunakan batasan minimum dan maksimum.
- e. Mengatur mengenai sanksi administratif mulai dari teguran, peringatan tertulis, pembatasan kegiatan usaha, pembekuan usaha, pembatalan persetujuan, pembatalan pendaftaran, penghentian sementara sebagian atau keseluruhan alat produksi, dan pencabutan izin.

## 2. Pengertian Pengusaha dan Perusahaan

Berdasarkan Pasal 1 angka 5 Undang-undang

Ketenagakerjaan pengusaha adalah:

- a. Orang atau perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana



dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Pasal 1 angka 4 Undang-undang Ketenagakerjaan memberikan pengertian pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Istilah ini muncul untuk menghindari orang yang bekerja pada pihak lain yang tidak dapat dikategorikan sebagai pengusaha khususnya di bidang informal. Selain dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, menjelaskan istilah majikan sama dengan istilah pengusaha yaitu dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Dari uraian pengertian pengusaha di atas, memang benar bahwa istilah pengusahalah yang paling tepat untuk keseimbangan antara hak dan kewajiban antara pihak yang terkait dalam perjanjian kerja tersebut sehingga dapat menimbulkan hubungan kerja yang sehat. Dalam hal ini pengusaha disebut juga dengan pelaku usaha.

Adapun pengertian perusahaan tercantum dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, yaitu:<sup>28</sup>

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak yang mempekerjakan pekerja dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak, milik orang perseorangan, persekutuan, atau badan

---

<sup>28</sup> Pasal 1 angka 6 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang kerjaan.



hukum, baik milik swasta maupun milik Negara yang mempekerjakan buruh atau pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk apapun.

b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

### 3. Pengawasan dalam Bidang Ketenagakerjaan

Sebagaimana tertuang dalam Pasal 1 angka 32 Undang-undang Ketenagakerjaan bahwa pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Selanjutnya dalam Pasal 176 Undang-undang Ketenagakerjaan ditentukan bahwa:

Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan sistem dengan mekanisme yang efektif dan vital dalam menjamin efektivitas penegakan hukum ketenagakerjaan dan penerapan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dalam rangka menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja atau buruh, menjaga kelangsungan usaha dan ketenangan kerja, meningkatkan produktivitas kerja, serta melindungi pekerja atau buruh. Pengawasan Ketenagakerjaan berfungsi untuk



meniadakan atau memperkecil pelanggaran terhadap norma kerja dan norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), sehingga proses hubungan industrial dapat berjalan dengan baik dan harmonis. Pengawasan ketenagakerjaan merupakan unsur penting dalam perlindungan tenaga kerja sekaligus sebagai upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh karena kondisi persyaratan kerja bagi pekerja atau buruh belum dapat dikatakan cukup hanya dengan penetapan peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan. Agar hukum ketenagakerjaan dipatuhi, maka perlu eksistensi dan peran aktif dari petugas pengawas ketenagakerjaan.<sup>29</sup>

Menurut Manulang sebagaimana dikutip oleh Abdul Khakim, fungsi pengawasan ketenagakerjaan adalah:<sup>30</sup>

- a. Mengawasi pelaksanaan Undang-undang Ketenagakerjaan.
- b. Memberikan penerangan teknis dan nasihat kepada pengusaha dan tenaga kerja agar tercapai pelaksanaan Undang-undang Ketenagakerjaan secara efektif.
- c. Melaporkan kepada pihak berwenang atas kecurangan dan penyelewengan Undang-undang Ketenagakerjaan.

Selanjutnya Abdul Khakim mengatakan bahwa secara operasional pengawasan ketenagakerjaan berupa sosialisasi Norma Ketenagakerjaan untuk meningkatkan pemahaman norma kerja

---

Abdul Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, hlm. 123.  
*ibid.* Abdul Khakim, hal. 125.



bagi masyarakat industri, sehingga tumbuh persepsi positif dan mendorong kesadaran untuk melaksanakan ketentuan ketenagakerjaan secara proporsional dan bertanggung jawab.<sup>31</sup>

Adapun tahapan pelaksanaan pengawasan, yaitu:<sup>32</sup>

- a. Upaya pembinaan (*preventif educative*), yang ditempuh dengan memberikan penyuluhan kepada masyarakat industri, penyebarluasan informasi ketenagakerjaan, pelayanan konsultasi, dan lain-lain.
- b. Tindakan *refresif non yustisial*, yang ditempuh dengan memberikan peringatan secara lisan pada saat pemeriksaan, maupun peringatan secara tertulis melalui nota pemeriksaan kepada pimpinan perusahaan apabila ditemui pelanggaran.
- c. Tindakan *refresif yustisial*, sebagai alternatif terakhir dan dilakukan melalui lembaga peradilan. Upaya ini ditempuh apabila Pegawai Pengawas sudah melakukan pembinaan dan memberikan peringatan, tetapi pengusaha tetap tidak mengindahkan maksud pembinaan tersebut. Dengan demikian, Pegawai Pengawas dapat melanjutkan tindakan tahap penegakan hukum melalui Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Ketenagakerjaan agar dilakukan penyidikan dan menindaklanjuti sesuai prosedur hukum yang berlaku (KUHP).



pid  
id

Pelaksanaan fungsi pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan sebagai aparatur negara. Secara etimologi, istilah aparatur berasal dari kata aparat, yakni alat, badan, instansi, pegawai negeri. Sedangkan aparatur disamakan artinya dengan aparat tersebut di atas, yakni dapat diartikan sebagai alat Negara, aparat pemerintah. Aparatur pemerintah adalah alat kelengkapan Negara yang terutama meliputi bidang kelembagaan ketatalaksanaan dan kepegawaian, yang mempunyai tanggung jawab melaksanakan roda pemerintahan sehari-hari. Dengan demikian, pengertian aparatur tidak hanya dikaitkan dengan orangnya, tetapi juga organisasi, fasilitas, ketentuan pengaturan dan sebagainya.<sup>33</sup>

Kerangka kelembagaan sebagai dasar hukum pengawasan ketenagakerjaan terdiri dari Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1943 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan *ILO Convention No. 81 Concerning Labour Inspection in Industri and Commerce* (Konvensi ILO No. 81 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan), Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja,



---

Victor M. Situmorang dan Jusuf Juhir, 1994, *Aspek Hukum Pengawasan dalam Lingkungan Aparatur Pemerintah*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, hlm. 83.

dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-03/MEN/1984 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan Terpadu. Berdasarkan Pokok-Pokok yang terkandung dalam Konvensi ILO Nomor 81 ditetapkan hal-hal yang berkaitan dengan Kepengawasan ini sebagai berikut:<sup>34</sup>

- a. Negara anggota ILO yang memberlakukan Konvensi ini harus melaksanakan sistem pengawasan ketenagakerjaan di tempat kerja.
- b. Sistem pengawasan ketenagakerjaan di tempat kerja harus diterapkan di seluruh tempat kerja berdasarkan perundang-undangan, yang pengawasannya dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan.
- c. Fungsi sistem pengawasan ketenagakerjaan harus:
  - 1) Menjamin penegakan hukum mengenai kondisi kerja dan perlindungan tenaga kerja dan peraturan yang menyangkut waktu kerja, pengupahan, keselamatan, kesehatan serta kesejahteraan, tenaga kerja, anak serta orang muda dan masalah-masalah lain yang terkait.
  - 2) Memberikan informasi tentang masalah-masalah teknis kepada pengusaha dan pekerja/buruh mengenai cara yang paling efektif untuk mentaati peraturan perundang-undangan yang berlaku.



---

Penjelasan Undang-undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan *ILO n No. 81 Concerning Labour Inspection in Industry and Commerce* (Konvensi 1 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan).

- d. Pengawasan ketenagakerjaan harus berada di bawah supervisi dan kontrol pemerintah pusat.
- e. Pemerintah Pusat harus menetapkan peraturan-peraturan untuk meningkatkan:
  - 1) Kerjasama yang efektif antara unit pengawasan dengan instansi pemerintah lainnya dan swasta yang menangani kegiatan serupa.
  - 2) Kerjasama antara Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dengan pengusaha dan pekerja/buruh atau organisasi pengusaha dan organisasi pekerja/buruh.
- f. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan terdiri atas Pegawai Negeri Sipil yang status hubungan kerja dan syarat tugasnya diatur sedemikian rupa, sehingga menjamin pelaksanaan tugas pengawasan ketenagakerjaan yang independen.
- g. Sesuai dengan syarat-syarat untuk menjadi Pegawai Negeri Sipil yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan nasional, maka pengawas ketenagakerjaan harus:
  - 1) Direkrut dengan memperhatikan syarat-syarat jabatan;
  - 2) Memperoleh pelatihan agar dapat menjalankan tugas sebagaimana mestinya.
- h. Persyaratan rekrutmen dan pelatihan harus ditetapkan oleh pemerintah.



- i. Jumlah dan spesialisasi Pengawas Ketenagakerjaan harus mencukupi untuk menjamin pelaksanaan tugas-tugas pengawasan yang efektif.
- j. Pejabat yang berwenang mempunyai kewajiban:
  - 1) Menetapkan pengaturan-pengaturan yang diperlukan agar Pengawas Ketenagakerjaan dapat diberikan kantor lokal, perlengkapan, dan fasilitas transportasi yang memadai sesuai dengan persyaratan tugas pekerjaan.
  - 2) Membuat pengaturan-pengaturan yang diperlukan untuk mengganti biaya perjalanan Pengawas Ketenagakerjaan dalam pelaksanaan tugas-tugas mereka.
- k. Pengawas Ketenagakerjaan atau kantor pengawasan lokal harus memberikan laporan secara periodik kepada kantor pengawasan pusat mengenai hasil kegiatan pengawasan.
- l. Negara anggota ILO yang mengesahkan Konvensi ini wajib memberikan laporan terhadap pelaksanaan Konvensi tersebut.

Sebagai aparat penegak hukum, Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dapat menerima pengaduan dari pekerja atau buruh, serta pengaduan dari serikat pekerja atau serikat buruh atau pengusaha terhadap setiap peristiwa pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan selanjutnya dapat memproses pengaduan

tersebut sesuai prosedur hukum yang berlaku. Berdasarkan



ketentuan, selain PPNS, kepada Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dapat diberikan wewenang untuk:<sup>35</sup>

- a. Melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- b. Melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- c. Meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- d. Melakukan pemeriksaan atas penyitaan bahan barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- e. Melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- f. Meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- g. Memberhentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.

### C. Tinjauan tentang Perjanjian Kerja

#### 1. Pengertian Perjanjian dan Perjanjian Kerja

Buku III KUHPerdata mengatur tentang *Verbintenissenrecht*, dimana tercakup pula istilah *Overeenkomst*. Dikenal dari 3 (tiga)



Pasal 182 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang kerjaan.

terjemahan *Verbentenis*, yaitu perikatan, perutusan dan perjanjian, sedangkan *Overeenkomst* ada 2 terjemahan, yaitu perjanjian dan persetujuan.<sup>36</sup> Para sarjana hukum umumnya berpendapat bahwa pengertian perjanjian yang terdapat di dalam ketentuan di atas adalah tidak lengkap dan juga terlalu luas.<sup>37</sup> Pengertian dari perjanjian itu sendiri, diatur dalam Buku III dan Bab II KUHPerduta. Pasal 1313 KUHPerduta yang berbunyi: "Suatu perjanjian (persetujuan) adalah satu perbuatan dengan mana satu orang, atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih."<sup>38</sup>

Hal pokok lain yang wajib diketahui agar sebuah perjanjian yang dibuat mempunyai kekuatan hukum yang mengikat pihak yang melakukan perjanjian adalah syarat sahnya sebuah perjanjian. Apabila syarat perjanjian tidak terpenuhi, maka perjanjian dapat menjadi batal atau bahkan batal demi hukum. Suatu perjanjian yang sah adalah perjanjian yang memenuhi syarat-syarat yang diatur oleh undang-undang. Perjanjian tersebut diakui sah dan mendapat akibat hukum (*legally concluded contract*). Menurut ketentuan Pasal 1320 KUHPerduta, syarat-syarat sah perjanjian antara lain:<sup>39</sup>

a. Ada Persetujuan Kehendak (*consensus*)

---

<sup>36</sup> Handri Raharjo, 2009, *Hukum Perjanjian di Indonesia*, Yogyakarta: Pustaka Yustitia, hlm. 41.

<sup>37</sup> Suharnoko, 2004, *Hukum Perjanjian*, Jakarta: Prenada Media, hlm. 117.

*Loc. cit*, Handri Raharjo.

<sup>38</sup> Abdulkadir Muhammad, 2000, *Hukum Perdata Indonesia*, Bandung: PT. Citrakti, hlm. 228.



Persetujuan kehendak adalah kesepakatan atau kesetujuan para pihak mengenai pokok-pokok isi perjanjian yang dikehendaki oleh pihak yang satu dan juga dikehendaki oleh pihak lainnya. Persetujuan tersebut sudah final, tidak lagi dalam proses perundingan. Sebelum ada persetujuan, biasanya para pihak mengadakan perundingan, pihak yang satu menyampaikan keinginan dan syarat-syaratnya mengenai objek perjanjian kepada pihak yang lain dan pihak yang lainnya menyatakan juga kehendaknya mengenai objek perjanjian sehingga tercapai persetujuan yang mantap bagi kedua pihak. Persetujuan kehendak itu sifatnya bebas, artinya tidak ada paksaan ataupun tekanan dari pihak manapun juga, sepenuhnya atas kemauan sukarela para pihak. Juga termasuk persetujuan kehendak tidak dikarenakan ada kehilafan dan tidak ada penipuan.

b. Kecakapan Pihak-pihak untuk Membuat Perjanjian (*capacity*)

Kecakapan bertindak merupakan salah satu cakap hukum yaitu kemampuan untuk melakukan perbuatan hukum. Perbuatan hukum adalah perbuatan yang akan menimbulkan akibat hukum. Orang yang dikatakan cakap melakukan perbuatan hukum adalah orang yang sudah dewasa artinya sudah mencapai umur 21 tahun atau sudah kawin walaupun belum berumur 21 tahun. .



Orang yang tidak cakap untuk melakukan perbuatan hukum adalah:<sup>40</sup>

- 1) Orang-orang yang belum dewasa;
- 2) Mereka yang ditaruh di bawah pengampunan; dan
- 3) Orang-orang perempuan, dalam hal-hal yang ditetapkan oleh undang-undang, dan pada umumnya semua orang kepada siapa undang-undang telah melarang membuat perjanjian-perjanjian tertentu. (ketentuan ini telah dicabut oleh Surat Edaran Mahkamah Agung)

Akibat hukum ketidakcakapan membuat perjanjian adalah perjanjian yang telah dibuat dapat dimintakan pembatalan perjanjian kepada Hakim. Jika tidak dimintakan pembatalan maka perjanjian tersebut tetap berlaku bagi para pihak yang terkait dengan perjanjian tersebut.

c. Ada Suatu Hal Tertentu (objek)

Suatu hal tertentu yang terdapat dalam isi perjanjian yang wajib dipenuhi atau prestasi disebut sebagai objek perjanjian. Kejelasan mengenai isi pokok perjanjian atau objek perjanjian adalah untuk memastikan pelaksanaan hak dan kewajiban para pihak. Jika isi pokok perjanjian, atau objek perjanjian, atau prestasi perjanjian tidak jelas, sulit bahkan bila tidak mungkin dapat dilaksanakan, maka perjanjian itu batal (*nietig* atau *void*).



---

R. Subekti dan R. Tjitrosudibio, 2006, *Kitab Undang-undang Hukum Perdata*, radnya Paramita, hlm. 341.

d. Ada Suatu Sebab yang Halal (*causa*)

*Causa* atau sebab adalah suatu hal yang menyebabkan atau mendorong orang untuk membuat perjanjian. Menurut KUHPerdara Pasal 1335 disebutkan bahwa "Suatu perjanjian tanpa sebab, atau yang telah dibuat karena suatu sebab yang palsu atau terlarang, tidak mempunyai kekuatan". Tapi dalam Pasal 1336 KUH Perdata disebutkan "Jika tidak dinyatakan suatu sebab, tetapi ada sebab yang halal, ataupun jika ada suatu sebab lain, dari pada yang dinyatakan, perjanjiannya namun demikian adalah sah". Sebab yang halal menurut Pasal 1337 KUHPerdara adalah sebab yang tidak dilarang oleh undang-undang, tidak berlawanan dengan kesusilaan ataupun ketertiban umum.<sup>41</sup>

Perjanjian kerja merupakan salah satu turunan dari perjanjian pada umumnya, dimana masing-masing perjanjian memiliki ciri khusus yang membedakannya dengan perjanjian yang lain. Namun seluruh jenis perjanjian memiliki ketentuan yang umum yang dimiliki secara universal oleh segala jenis perjanjian, yaitu mengenai asas hukum, sahnya perjanjian, subjek, serta objek yang diperjanjikan, sebagaimana telah diterangkan sebelumnya. Ketentuan dan syarat-syarat pada perjanjian yang dibuat oleh para pihak berisi hak dan kewajiban dari masing-masing pihak yang harus dipenuhi. Dalam



*Ibid*, hlm. 342.

hal ini tercantum asas “kebebasan berkontrak” (*idea of freedom of contract*), yaitu seberapa jauh pihak-pihak dapat mengadakan perjanjian, hubungan-hubungan apa yang terjadi antara mereka dalam perjanjian itu serta seberapa jauh hukum mengatur hubungan antara para pihak.<sup>42</sup> Perjanjian kerja diatur secara khusus pada BAB VII KUHPerdara tentang persetujuan-persetujuan untuk melakukan pekerjaan. Menurut Pasal 1601 huruf a KUHPerdara, yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah, “Suatu perjanjian dimana pihak yang satu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain, majikan, selama suatu waktu tertentu, dengan menerima upah”. Selanjutnya dalam Pasal 1 angka 14 Undang-undang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

## 2. Unsur-unsur Perjanjian Kerja

Suatu perjanjian kerja harus memenuhi persyaratan-persyaratan sebagai berikut:<sup>43</sup>

### a. Adanya Pekerjaan

Pekerjaan adalah prestasi yang harus dilakukan sendiri oleh pihak penerima kerja, dan tidak boleh dialihkan kepada pihak lain (bersifat individual). Di dalam suatu perjanjian kerja tersebut,

---

<sup>42</sup> Sentosa Sembiring, 2005, *Himpunan Peraturan Perundang-undangan Republik Tentang Ketenagakerjaan*, Bandung: CV Nuansa Aulia, hlm.17  
<sup>43</sup> M. Pengajar Fakultas Hukum Universitas Indonesia, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Depok, 2008, hlm.68.



haruslah ada suatu pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian tersebut. Pekerjaan mana, yaitu yang dikerjakan oleh pekerja itu sendiri, haruslah berdasarkan dan berpedoman pada perjanjian kerja.

b. Adanya Unsur Perintah

Bahwa dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan sebagai manifestasi adanya perjanjian tersebut, pekerja haruslah tunduk pada perintah orang lain, yaitu pihak pemberi kerja dan harus tunduk dan di bawah perintah orang lain, yaitu atasan. Adanya ketentuan tersebut menunjukkan bahwa si pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya berada di bawah wibawa atasan. Mengenai seberapa jauh unsur 'di bawah perintah' ini diartikan, tidak ada pendapat yang pasti tetapi bahwa dalam perjanjian kerja, unsur tersebut harus ada, apabila tidak ada sama sekali ketaatan kepada pemberi kerja, maka tidak ada perjanjian kerja.

c. Adanya Upah

Upah merupakan imbalan dari pekerjaan yang dilakukan oleh pihak penerima kerja, yang dapat berbentuk uang atau bukan uang (*in natura*). Pemberian upah ini dapat dilihat dari segi nominal (jumlah yang diterima oleh pekerja), atau dari segi riil (kegunaan upah tersebut) dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup pekerja. Oleh karena itu dikenal istilah upah minimum, yang biasanya ditentukan oleh pemerintah guna meninjau



kemanfaatan upah dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup, dengan menentukan jumlah minimal tertentu yang harus diberikan kepada pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Sistem pemberian upah biasanya didasarkan atas waktu atau hasil pekerjaan, yang pada prinsipnya dengan mengacu pada hukum, ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, atau kebiasaan yang ada di masyarakat.

d. Adanya Jangka Waktu

Bahwa dalam melakukan hubungan kerja tersebut, haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, dalam melakukan pekerjaannya pekerja tidak boleh melakukan sekehendak dari si majikan dan juga tidak boleh dilakukan dalam seumur hidup. Jika pekerjaan tersebut selama hidup dari si pekerja tersebut, disini pribadi manusia akan hilang, sehingga timbullah apa yang dinamakan perbudakan dan bukan perjanjian kerja.

Pelaksanaan pekerjaan tersebut, di samping harus sesuai dengan isi dalam perjanjian kerja, juga sesuai dengan perintah majikan, atau dengan kata lain dalam pelaksanaan pekerjaannya, si buruh tidak boleh bekerja dalam waktu yang seenaknya saja, akan tetapi harus dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan pada perjanjian kerja atau peraturan perusahaan. Demikian juga



pelaksanaan pekerjaannya tidak boleh bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan, kebiasaan setempat dan ketertiban umum.

### 3. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Syarat sahnya perjanjian kerja diatur dalam Bab IX tentang Hubungan Kerja, yaitu pada Pasal 52 Ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan yang menentukan bahwa:<sup>44</sup>

Perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Apabila syarat pada poin a dan b tidak dipenuhi dalam membuat perjanjian kerja, maka terhadap perjanjian kerja yang telah dibuat dapat dibatalkan, sedangkan jika poin c dan d yang tidak dipenuhi, maka perjanjian kerja yang dibuat menjadi batal demi hukum.

### 4. Bentuk Perjanjian Kerja

Pembuatan perjanjian kerja tidak ditentukan bentuk tertentu, jadi dapat dilakukan secara lisan dengan surat pengangkatan oleh pihak majikan dan tunduk pada ketentuan dalam Pasal 1320 KUHPerdara, dan dapat dilakukan secara tertulis, yaitu dalam bentuk surat perjanjian yang ditandatangani oleh kedua belah pihak dan dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan



cit, Sentosa Sembiring, hlm. 37.

yang berlaku.<sup>45</sup> Mengenai bentuk perjanjian kerja diatur dalam Pasal 51 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa: “Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.”

Dengan demikian, jelas bahwa bentuk perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk tertulis ataupun dilakukan secara lisan, namun lebih dianjurkan untuk dibuat secara tertulis demi mendapatkan perlindungan hukum yang lebih baik.<sup>46</sup> Hal yang sama juga ditegaskan dalam penjelasan Pasal 51 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan, yaitu:

“Pada prinsipnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis, namun melihat kondisi masyarakat yang beragam dimungkinkan perjanjian kerja dibuat secara lisan.”

Lebih lanjut pada Pasal 54 Ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan menentukan bahwa:

Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:

1. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
2. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja atau buruh;
3. Jabatan atau jenis pekerjaan;
4. Tempat pekerjaan;
5. Besarnya upah dan cara pembayarannya;
6. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
7. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
8. Tempat dan tanggal perjanjian kerja;
9. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

## 5. Jenis Perjanjian Kerja



, Sentosa Sembiring, hlm. 37.

Jenis perjanjian kerja dapat dibedakan atas lamanya waktu yang disepakati dalam perjanjian kerja, yaitu dapat dibagi menjadi Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).<sup>47</sup>

a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada dasarnya diatur untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja, dengan dasar pertimbangan, agar tidak terjadi dimana pengangkatan tenaga kerja dilakukan melalui perjanjian dalam bentuk PKWT untuk pekerjaan yang sifatnya terus-menerus atau merupakan pekerjaan tetap atau permanen suatu badan usaha. Perlindungan pekerja atau buruh melalui pengaturan PKWT ini adalah untuk memberikan kepastian bagi mereka yang melakukan pekerjaan yang sifatnya terus-menerus tidak akan dibatasi waktu perjanjian kerjanya. Sedangkan untuk pengusaha yang menggunakan melalui pengaturan perjanjian PKWT ini, pengusaha diberikan kesempatan menerapkannya untuk pekerjaan yang sifatnya terbatas waktu pengerjaannya, sehingga pengusaha juga dapat terhindar dari kewajiban mengangkat pekerja/buruh tetap untuk pekerjaan yang terbatas waktunya.<sup>48</sup>

PKWT diatur dalam Pasal 56 ayat (2) Undang-undang Ketenagakerjaan hanya didasarkan atas jangka waktu atau

---

Warto, 2003, *Hubungan Industrial dalam Praktek*, Jakarta: Penerbit Asosiasi Industrial Indonesia (AHII), hlm. 48.



selesainya suatu pekerjaan tertentu dan tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Selain itu 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:

- 1) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- 2) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- 3) Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- 4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Berdasarkan Pasal 1 Angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dapat dibuat secara tertulis maupun secara lisan dan tidak wajib mendapatkan pengesahan dari instansi ketenagakerjaan yang terkait.



Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan, dan di masa percobaan ini pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku. Apabila masa percobaan telah dilewati, maka pekerja langsung menjadi berstatus pekerja tetap. Dengan status tersebut, pekerja memiliki hak sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.<sup>49</sup>

Pasal 15 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu mengatur bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dapat berubah menjadi PKWTT, apabila:

- 1) PKWT yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja;
- 2) Dalam hal PKWT dibuat tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam jenis pekerjaan yang dipersyaratkan, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja;
- 3) Dalam hal PKWT dilakukan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru menyimpang dari ketentuan



, hlm.50.

jangka waktu perpanjangan, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak dilakukan penyimpangan;

- 4) Dalam hal pembaruan PKWT tidak melalui masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perpanjangan PKWT dan tidak diperjanjikan lain, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak tidak terpenuhinya syarat PKWT tersebut;
- 5) Dalam hal pengusaha mengakhiri hubungan kerja terhadap pekerja dengan hubungan kerja PKWT sebagaimana dimaksud di atas, maka hak-hak pekerja dan prosedur penyelesaian dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan bagi PKWTT.

## 6. Isi Perjanjian Kerja

Isi perjanjian kerja merupakan inti dari perjanjian kerja. Ini berkaitan dengan pekerjaan yang diperjanjikan. Adakalanya isi perjanjian kerja ini dirinci dalam perjanjian, tetapi sering juga hanya dicantumkan pokok-pokoknya saja. Isi perjanjian kerja sebagaimana isi perjanjian pada umumnya, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum. Isi perjanjian kerja merupakan pokok persoalan, pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan dalam undang-undang yang sifatnya memaksa,

sehingga secara positif isi perjanjian kerja adalah dengan



sendirinya merupakan kewajiban-kewajiban dan hak-hak buruh serta kewajiban-kewajiban dan hak-hak majikan, yang berpangkal pada melakukan pekerjaan dan pembayaran upah, acap kali kewajiban pihak yang satu tersimpul dalam pihak lainnya dan hak pihak yang satu tersimpul dalam kewajiban pihak lainnya.<sup>50</sup>

Antara pekerja dengan pelaku usaha yang berada di dalam suatu perusahaan menimbulkan adanya hubungan kerja, dimana hubungan kerja ini terjadi setelah adanya suatu perjanjian kerja antara karyawan dan majikan. Istilah perjanjian kerja menyatakan bahwa perjanjian ini mengenai kerja, yakni dengan adanya perjanjian kerja timbul kewajiban suatu pihak untuk bekerja. Jadi berlainan dengan perjanjian perburuhan, yang tidak menimbulkan hak dan kewajiban untuk melakukan pekerjaan, tetapi memuat syarat-syarat tentang perburuhan. Bekerja pada pihak lainnya menunjukkan bahwa pada umumnya hubungan itu sifatnya ialah bekerja di bawah pimpinan pihak lainnya. Perjanjian kerja pada dasarnya memuat pula ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja itu, yaitu hak dan kewajiban pekerja, serta hak dan kewajiban pelaku usaha. Ketentuan ini dapat pula ditetapkan dengan peraturan pelaku usaha, yaitu peraturan yang secara sepihak ditetapkan oleh pelaku usaha yang disebut dengan



cit, Imam Soepomo, hlm. 20.

peraturan perusahaan dan dapat pula diatur dalam perjanjian kerja bersama (PKB).<sup>51</sup>

## 7. Berakhirnya Hubungan Kerja

Pengaturan khusus mengenai bagaimana berakhirnya perjanjian kerja pada umumnya telah diatur didalam Undang-undang ketenagakerjaan. Berdasarkan ketentuan didalam Pasal 61 Undang-undang Ketenagakerjaan diatur mengenai berakhirnya perjanjian kerja apabila, yakni:

- a. Pekerja meninggal dunia, dengan pengecualian jika yang meninggal dunia pihak pengusaha, maka kesepakatan kerja untuk waktu tertentu tidak berakhir. Bahkan suatu kesepakatan kerja untuk waktu tertentu tidak berakhir walaupun pengusaha jatuh pailit;
- b. Demi hukum, yaitu karena berakhirnya waktu atau objek yang diperjanjikan atau disepakati telah lampau;
- c. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- d. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- e. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama yang menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.



Ketentuan Pasal 62 Undang-undang Ketenagakerjaan mengatur bahwa apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja tersebut pada dasarnya diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja atau buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

#### **D. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja**

##### **1. Pengertian Perlindungan Hukum**

Perlindungan hukum adalah suatu upaya perlindungan yang diberikan kepada subjek hukum, tentang apa-apa yang dapat dilakukannya untuk mempertahankan atau melindungi kepentingan dan hak subjek hukum tersebut.<sup>52</sup> Sedangkan perlindungan sendiri adalah hal atau perbuatan melindungi.<sup>53</sup> Selain itu, perlindungan hukum juga dapat didefinisikan sebagai kegiatan yang dapat memberikan perlindungan terhadap pemenuhan hak dan kepastian hukum kepada para pihak.<sup>54</sup>

##### **2. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja**

---

<sup>52</sup> Wirjono Prodjodikoro, 1991, *Asas-Asas Hukum Perdata*, Bandung: Sumur hlm. 20.  
<sup>53</sup> Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 2001, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, hlm. 674.  
<sup>54</sup> *ibid*, Wirjono Prodjodikoro.



Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada pekerja atau buruh dalam mewujudkan kesejahteraan, yaitu sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 4 huruf c Undang-undang Ketenagakerjaan. Lingkup perlindungan terhadap pekerja atau buruh yang diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:<sup>55</sup>

a. Perlindungan atas Hak-hak Dasar Pekerja

Objek perlindungan ini adalah sebagai berikut:

1) Perlindungan pekerja perempuan berkaitan dengan:

a) Batasan waktu kerja bagi yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan.

b) Larangan bekerja bagi wanita hamil untuk jam-jam tertentu, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (2) Undang-undang Ketenagakerjaan.

c) Syarat dan ketentuan yang harus dipenuhi oleh pengusaha apabila mempekerjakan perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (3) Undang-undang Ketenagakerjaan.

d) Kewajiban bagi pengusaha menyediakan angkutan antar jemput bagi yang bekerja antara pukul 23.00 sampai



Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar  
akarta, 2009, hlm.49.

dengan pukul 07.00, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (4) Undang-undang Ketenagakerjaan.

2) Perlindungan terhadap pekerja anak. Yang termasuk ke dalam pekerja anak adalah mereka atau setiap orang yang bekerja yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun, sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 26 Undang-undang Ketenagakerjaan. Perlindungan terhadap pekerja anak meliputi hal-hal atau ketentuan tentang tata cara mempekerjakan anak, sebagaimana diatur dalam Pasal 68, 69 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 72, Pasal 73, dan Pasal 74 Ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan.

3) Perlindungan bagi penyandang cacat. Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan. Bentuk perlindungan tersebut adalah seperti penyediaan aksesibilitas, pemberian alat kerja, dan pelindung diri.

b. Perlindungan atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu hak dari pekerja, seperti yang telah diatur dalam ketentuan Pasal 86 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan.

Untuk itu, pengusaha wajib melaksanakan secara sistematis dan



terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Perlindungan ini bertujuan untuk melindungi keselamatan pekerja guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian cahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi.

c. Perlindungan atas Jaminan Sosial Pekerja

Pengertian dari Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana diatur pada Pasal 1 ayat (1) Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, yaitu suatu perlindungan bagi pekerja atau buruh dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh pekerja atau buruh berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia. Perlindungan ini merupakan perlindungan ekonomis dan perlindungan sosial, sebagaimana diatur dalam Pasal 3 ayat (2), Pasal 4 ayat (1), Pasal 8 ayat (2), Pasal 12 ayat (1), Pasal 14, dan Pasal 15, serta Pasal 16 Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

d. Perlindungan atas Upah

Pengupahan merupakan aspek yang sangat penting dalam perlindungan pekerja atau buruh. Hal ini secara tegas



diamanatkan dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan yang berbunyi: “Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Lebih lanjut dalam penjelasan dari Pasal 88 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan diterangkan bahwa:

Penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja atau buruh dari hasil pekerjaannya, sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua.

Upah yang dibayarkan kepada pekerja harus memenuhi ketentuan upah minimum, sesuai dengan Pasal 1 Ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum, yang dimaksud dengan upah minimum adalah upah bulanan yang terendah, terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap. Berdasarkan Pasal 88 ayat (3) Undang-undang Ketenagakerjaan, perlindungan terhadap upah pekerja meliputi:

- 1) Upah minimum;
- 2) Upah kerja lembur;
- 3) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- 4) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya; dan
- 5) Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya.



## E. Kerangka Pikir

Penelitian hukum ini dilakukan dengan pengkajian Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1943 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia, Undang-undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan *ILO Convention No. 81 Concerning Labour Inspection in Industri and Commerce* (Konvensi ILO No. 81 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan), Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-03/MEN/1984 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan Terpadu sehubungan dengan hak-hak yang seharusnya diterima oleh para pekerja dengan status PKWT. Selain itu, penulis akan mengkaji tentang bentuk-bentuk perlindungan hukum yang seharusnya diberikan dan yang telah diberikan terhadap pekerja dengan status PKWT pada perusahaan swasta di Kota Makassar.



## BAGAN KERANGKA PIKIR

### Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dengan Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada Perusahaan Swasta di Kota Makassar

#### Dasar Hukum:

- **Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**
- Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1943 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia
- Undang-undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan *ILO Convention No. 81 Concerning Labour Inspection in Industri and Commerce* (Konvensi ILO No. 81 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan)
- **Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu**
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-03/MEN/1984 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan Terpadu

Hak-hak para pekerja dengan status PKWT berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perlindungan hukum terhadap pekerja dengan status PKWT pada perusahaan swasta di Kota Makassar:

1. Perjanjian kerja;
2. Pengawasan ketenagakerjaan dari Dinas Tenaga Kerja; dan
3. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial.

Terwujudnya Pelindungan Hukum bagi Pekerja dengan Status PKWT



## F. Definisi Operasional

Penulis menguraikan pengertian-pengertian konsep yang digunakan dalam penelitian ini, agar tidak terjadi perbedaan pengertian tentang konsep-konsep tersebut, yaitu sebagai berikut:

1. Pekerja tidak tetap adalah setiap orang yang bekerja hanya untuk waktu tertentu sesuai dengan kesepakatan dengan pemberi kerja.
2. Pekerja tetap adalah setiap orang yang tidak memiliki batasan waktu untuk mengabdikan dalam suatu perusahaan dan memperoleh fasilitas-fasilitas dari pemberi kerja (perusahaan).
3. Pelaku usaha adalah setiap orang perorangan atau badan usaha yang menjalankan usaha bisnis, termasuk di bidang perdagangan.
4. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pelaku usaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu.
5. Upah adalah sejumlah uang yang diterima oleh pekerja sebagai imbalan dari pelaku usaha.
6. Pengawasan ketenagakerjaan adalah tindakan yang dilakukan oleh pihak Dinas Tenaga Kerja untuk mengawasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
7. Tunjangan adalah tambahan uang dan/atau pemberian fasilitas kepada pekerja dalam rangka peningkatan kinerjanya.



8. Jaminan sosial adalah perlindungan sosial yang diberikan kepada pekerja dalam bentuk kepesertaan di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan dan Ketenagakerjaan.

