

TESIS
PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA WAKTU
TERTENTU PADA PERUSAHAAN

LEGAL PROTECTION OF CERTAIN TIME WORKERS IN THE
COMPANY



Oleh :
AKBAR
NIM. B012212057

PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2023

HALAMAN JUDUL

**Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Waktu Tertentu Pada
Perusahaan**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar Magister
Pada Program Studi Magister Ilmu Hukum**

Disusun dan Diajukan oleh:

AKBAR

B 012212057

**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2023**

TESIS

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PARUH WAKTU
TERTENTU PADA PERUSAHAAN**

Disusun dan diajukan oleh:

**AKBAR
B012212057**

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka
Penyelesaian Studi Program Magister Ilmu Hukum
Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin
pada tanggal 28 Juli 2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

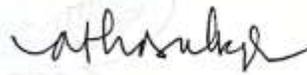
Menyetujui,

Pembimbing Utama,



Prof. Dr. Marwati Riza, S.H., M.Si
NIP. 19640824 1991032002

Pembimbing Pendamping,



Dr. Zulkifli Aspan, S.H., M.H.
NIP. 196807 112003121004

Ketua Program Studi
Magister Ilmu Hukum,



Prof. Dr. Hasbir Paserangi, S.H., M.H.
NIP. 19700708 199412 1 001

Dekan Fakultas Hukum
Universitas Hasanuddin,




Prof. Dr. Hamzah Halim, SH., M.H.M.A.P.
NIP.19731231/199903 1 003

PERNYATAAN KEASLIAN

Nama : Akbar
NIM : B012212057
Program studi : Magister Ilmu Hukum

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa penulisan tesis yang berjudul **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA WAKTU TERTENTU PADA PERUSAHAAN** adalah benar-benar karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilan tulisan atau pemikiran orang lain dan hal yang bukan karya saya dalam penulisan tesis ini diberi tanda *citasi* dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan isi tesis ini karya orang lain atau dikutip tanpa menyebut sumbernya, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut sesuai Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 dan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Makassar,

Yang membuat pernyataan,



Akbar
NIM. B012212057

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur yang tiada henti tercurah untuk Allah SWT. yang senantiasa melimpahkan hidayah dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Shalawat serta salam penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW. sebagai suri tauladan yang telah memberikan pelita dalam hati setiap ummatnya.

Tesis ini Penulis susun sebagai persyaratan wajib untuk menyelesaikan studi pada program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin. Tesis yang Penulis telah susun dan sangat banggakan ini berjudul: **“Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Waktu Tertentu Pada Perusahaan”**.

Penulis sangat bersyukur dan bangga telah berhasil melalui proses panjang untuk menyelesaikan tesis ini. Karenanya, secara khusus Penulis ingin mempersembahkan tesis ini kepada orang tua terkasih yang sangat luar biasa yakni Ibunda Ammase dan Petta Ronta. Terima kasih pula untuk saudara-saudara penulis, Darwis, Alkaf, Hafid, Hasbi, Mirnawati dan Rahma yang senantiasa menjadi *support system* dan motivasi terbesar penulis selain mama ada ayah.

Dalam menyelesaikan tesis ini penulis banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu

pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang tak terhingga kepada:

- 1.
2. Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc. selaku Rektor Universitas Hasanuddin;
3. Prof. Dr. Hamzah Halim, S.H., M.H., M.A.P. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin, beserta dengan jajarannya;
4. Prof. Dr. Hasbir Paserangi, S.H., M.H. selaku Ketua Program Studi Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin;
5. Prof. Dr. Marwati Riza, S.H., M.Si dan Dr. Zulkifli Aspan, S.H., M.H. selaku Pembimbing I dan Pembimbing II Penulis, yang dengan sabar telah mencurahkan tenaga, waktu, arahan, dan pikiran dalam membimbing dan mengarahkan Penulis mulai dari penyusunan proposal, hingga selesainya tesis ini;
6. Tim penguji sejak ujian proposal hingga ujian tesis, Prof. Dr. Achmad Ruslan, S.H., M.H., Prof. Dr. Abdul Razak, S.H., M.H., dan Dr. Naswar, S.H., M.H. yang telah dengan sabar dan tulus meluangkan waktu dan tenaganya memberikan masukan dan nasihat sehingga menuntun Penulis untuk lebih berhati-hati dan teliti dalam menyusun tesis ini;
7. Segenap Dosen Pengajar Program Studi Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin atas bekal ilmu yang telah diberikan kepada Penulis selama proses masa studi;

8. Seluruh staf administrasi dan karyawan Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin yang telah memberikan bantuan kepada Penulis selama masa studi;
9. Seluruh staf perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin yang telah membantu dan memudahkan Penulis dalam pencarian referensi dan literatur;
10. Seluruh pimpinan dan pegawai di PT. Dinar Wisesa Mahakarya, PT Mitra Duta Mahakarya, Dinas Ketenagakerjaan kota Makassar, dan Dinas Ketenagakerjaan Sulawesi Selatan yang telah memberikan kesempatan dan membantu Penulis dalam melakukan penelitian;
11. Sahabatku Hasdiwanti seseorang yang senantiasa memberikan dukungan yang penuh untuk penulis dalam menyelesaikan tesis ini;
12. Keluarga besar Delegasi Semarang: lin Aulia Mahardini, Nurlaelatil Qadrina, Nurlina, Siti Aminah Hardianti, Siti Nurfaika, Hikmawati, Sukmawati, Putri Aulia Salsabila, Resky Saputra, Achmad Maulida, Achmad Ashari Manda, Akbar, Andis Salham, dan Suriadi;
13. Orang-orang baik sekaligus rekan di *Alauddin Law Study Centre* yang tidak dapat penulis disebutkan satu persatu;
14. Rekan-rekan di Kantor Literasi Hukum Indonesia yang telah memberikan dukungan dan semangat bagi penulis dalam menyelesaikan tesis ini;

15. Teman-temanku Elmiati Nurdin dan Nurafni Faradillah yang senantiasa memberi semangat dan hiburan untuk penulis dalam menyelesaikan tesis ini;
16. Untuk adindaku Mustamar yang senantiasa memberikan semangat dan membantu disetiap persiapan ujian tesis.
17. Idolaku JKT48, terkhusus Gita Sekar Andarini;
18. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak memberikan sumbangsih, baik moral maupun material kepada penulis selama kuliah hingga penulisan tesis ini selesai.

Akhirnya hanya kepada Allah jugalah penulis serahkan segalanya, semoga semua pihak yang membantu mendapat pahala di sisi Allah SWT, serta semoga tesis ini bermanfaat bagi kita semua, khususnya bagi penulis sendiri.

Makassar, Juli 2023

Penulis,



Akbar
B012212057

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja waktu tertentu pada perusahaan di Kota Makassar dan implementasi pelaksanaan perjanjian waktu tertentu pada perusahaan di Kota Makassar.

Perjanjian Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian yakni metode penelitian yuridis-empiris. Penelitian ini dilakukan di PT Dinar Wisesa Mahakarya, PT Mitra Duta Mahakarya, Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar, dan Dinas Ketenagakerjaan Sulawesi Selatan. Adapun metode pengumpulan data yakni dengan wawancara dan kepustakaan. Hasil yang diperoleh selanjutnya akan dianalisis dengan metode analisis kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada PT.Dinar Wisesa Mahakarya dan PT Mitra Duta Mahakarya belum sepenuhnya menjalankan Peraturan sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku. Ketidaksesuaian tersebut antara lain: pertama, terkait jangka waktu perpanjangan PKWT yang telah melewati jangka waktu yang telah ditetapkan oleh undang-undang ketenagakerjaan. 2) Terkait sifat pekerjaan yang diberikan kepada karyawan/pekerja dengan status PKWT pada PT. Dinar Wisesa Mahakarya tidak sesuai dengan jenis dan sifat pekerjaan yang diatur dalam UUTK. Pada saat ini bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja dengan status PKWT pada PT. Dinar Wisesa Mahakarya, antara lain pemenuhan upah yang jumlahnya di atas UMR Kota Makassar, perlindungan terhadap jaminan sosial dengan bentuk BPJS Kesehatan. PT. Dinar Wisesa Mahakarya dan PT Mitra Duta Mahakarya belum memberikan jaminan sosial berupa jaminan hari tua.

Kata Kunci: Pekerja waktu tertentu, perjanjian.

ABSTRACT

This study aims to determine the legal protection of employees for a certain time at companies in Makassar City and the implementation of certain time agreements for companies in Makassar City.

Agreement The research method used in the research is the juridical-empirical research method. This research was conducted at PT Dinar Wisesa Mahakarya, PT Mitra Duta Mahakarya, Makassar City Employment Office, and South Sulawesi Employment Service. The method of data collection is by interview and literature. The results obtained will then be analyzed using qualitative analysis methods.

The results of the study show that 1) Specific Time Work (PKWT) at PT. Dinar Wisesa Mahakarya and PT Mitra Duta Mahakarya have not fully complied with the regulations in accordance with applicable laws and regulations. These discrepancies include: first, related to the PKWT extension period which has passed the period stipulated by the labor law. 2) Regarding the nature of the work given to employees/workers with PKWT status at PT. Dinar Wisesa Mahakarya is not in accordance with the type and nature of work regulated in UUTK. At this time the form of legal protection for workers with PKWT status at PT. Dinar Wisesa Mahakarya, including the fulfillment of wages which are above the Makassar City UMR, protection for social security in the form of Health BPJS. PT. Dinar Wisesa Mahakarya and PT Mitra Duta Mahakarya have not provided social security in the form of an old age security.

Keywords: Certain time worker, agreement.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK.....	vii
ABSTRAC.....	Viii
DAFTAR ISI.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Tujuan Penelitian	12
D. Kegunaan Penelitian	13
E. Orisinalitas Penelitian	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	17
B. Tinjauan Tentang Ketenagakerjaan	29
1. Pengertian Pekerja.....	29
2. Pengertian Pengusaha dan Perusahaan.....	32
3. Bentuk Pengawasan dibidang Ketenagakerjaan	33
C. Perjanjian Kerja.....	37
1. Pengertian Pperjanjian dan Perjanjian Kerja.....	37
2. Bentuk Perjanjian Kerja.....	40
3. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja.....	42
4. Jenis Perjanjian Kerja.....	42
5. Berahirnya Hubungan kerja anatar Pengusaha dan Pekerja/buruh.....	46

D. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja	47
E. Kerangka Pikir	51
F. Definisi Operasional	54
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Tipe Penelitian	56
B. Lokasi Penelitian	57
C. Populasi dan Sampel	57
D. Jenis dan Sumber Data	58
E. Teknik Pengumpulan Data	59
F. Analisis Data	59
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Waktu Tertentu Pada Perusahaan Di Kota Makassar.....	60
1. Hak-hak pekerja waktu tertentu dalam undang-undang ketenagakerjaan.....	60
2. Pengawasan ketenagakerjaan.....	66
B. Implementasi Pelaksanaan Perjanjian Waktu Tertentu Pada Perusahaan Di Kota Makassar.....	89
1. Perjanjian Kerja.....	89
2. Sarana dan Fasilitas dalam perjanjian kerja waktu tertentu.....	125
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	133
B. Saran	135
DAFTAR PUSTAKA	136

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja atau biasa disebut dengan pekerja atau buruh, mempunyai peran yang sangat penting dalam pembangunan bangsa Indonesia. Hal tersebut disebabkan pekerja merupakan *staken holder* dalam membangun bangsa Indonesia kedepan. Oleh sebab itu, pekerja atau buruh harus semaksimal mungkin menjalankan peran dalam pemberian kesepakatan kerja, pemberian perlindungan terhadap hak-haknya dalam melaksanakan pekerjaan secara maksimal, pemberian jaminan kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian dan semua aspek-aspek ketenagakerjaan lainnya.

Dalam pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 merupakan sebuah landasan konstitusional dalam kehidupan bangsa dalam bernegara yang menyatakan bahwa setiap warga berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hal seperti inilah yang menjadi dasar bahwa setiap warga Negara Indonesia tanpa memandang agama, suku, ras, dan jenis kelamin yang mempunyai hak sama untuk mendapatkan pekerjaan dan/atau melaksanakan pekerjaan yang layak. Dasar hukum mengenai ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Tentang Ketenagakerjaan atau sering disebut dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hakikatnya sebuah Undang-Undang merupakan benteng perlindungan terhadap pekerja atau buruh Indonesia.

Undang-undang ketenagakerjaan mengkualifikasikan perjanjian menjadi dua jenis perjanjian yakni Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha yang saling mengingatkan diri untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu untuk pekerjaan tertentu sedangkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang sifatnya tetap.¹ Sedangkan hubungan kerja tetap atau biasa disebut dengan PKWTT mensyaratkan adanya masa percobaan selama 3 (tiga) bulan.²

Penerapan sistem PKWT disetiap perusahaan, lebih banyak di gunakan oleh beberapa perusahaan yang berada di Makassar karena dinilai sangat efektif dan efisien bagi pengusaha lebih mendapat keuntungan lebih banyak, jika kita lihat dan rasakan biaya yang dikeluarkan pengusaha untuk pekerja atau buruh menjadi lebih kecil karena pengusaha tidak harus memiliki tenaga kerja atau jumlah pekerja yang cukup banyak. Apabila diketahui pengusaha mempunyai pekerja

¹ 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*

² Pasal 56 dan Pasal 60 *Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.*

yang sangat banyak maka pada dasarnya pengusaha harus membayarkan semua hak-hak pekerja atau tunjangan buruh sesuai dengan Peraturan ketenagakerjaan, seperti tunjangan pemeliharaan kesehatan, tunjangan pemutusan hubungan kerja, tunjangan penghargaan kerja dan sebagaimana dalam artian mempekerjakan pekerja dalam PKWT, maka pada dasarnya biaya oprasional dapat ditetapkan.

Bagi pekerja/buruh sendiri sebagaimana yang diterapkan pengusaha dalam perjanjian secara lisan kurang menguntungkan dikarenakan pekerja/buruh tidak mendapatkan kepastian hukum dalam hal jangka waktu kerja dalam pengangkatannya sebagai pekerja yang sangat mempengaruhi jenjang karir pekerja, status pekerja/buruh atau kedudukan sebagai pekerja, dan pesangon saat kontrak atau kesepakatan akan berakhir.³

Sudah banyak perusahaan memiliki kebijakan untuk mempergunakan PKWT saat terjadinya krisis ekonomi global yang melanda dunia termasuk Indonesia. Sedangkan di pihak para pekerja kebutuhan biaya hidup pekerja atau karyawan semakin meningkat yang menyebabkan sebagian bahan-bahan pokok meningkat, hal seperti inilah yang menyebabkan sebagian pekerja menuntut kepada pihak perusahaan

³ Imam Soepomo, 2001, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta : Djambatan, hlm. 57.

untuk di naikkan upah, di sisi lain pihak manajemen perusahaan kesulitan disebabkan kondisi perusahaan semakin menurun.

Berdasarkan pada ketentuan Pasal 1 butir (14) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan perjanjian kerja yakni sebuah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pihak pengusaha atau pemberi kerja yang memenuhi syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Perlu dipahami bahwa perjanjian kerja hanya dilakukan oleh dua pihak, yakni pengusaha dan pekerja/buruh. Mengenai hal-hal apa saja yang ingin di sepakati dikembalikan kepada kedua belah pihak yang melakukan kesepakatan. Apabila salah satu belah pihak tidak sepakat, maka proses perjanjian antara pihak pengusaha dan pekerja tidak akan terjadi perjanjian kerja, karena ketika melihat peraturan yang berlaku pelaksanaan perjanjian kerja akan terjadi ketika kedua belah pihak sepakat untuk melakukan kesepakatan baik dalam bentuk tertulis maupun secara lisan tanpa ada paksaan. Apabila ditelaah pengertian perjanjian kerja, maka dapat diberikan unsur-unsur dari perjanjian kerja yakni; (1) Ada majikan/ pengusaha/pemberi kerja, (2) Ada buru/pekerja, (3) Ada pekerjaan tertentu, (4) Ada upah, (5) Waktu tertentu.

Sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara ada 4 syarat sahnya perjanjian yakni:

1. Kesepakatan mereka yang mengikatakan diri;
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;

3. Suatu pokok persoalan tertentu;
4. Suatu sebab yang tidak terlarang.

Perjanjian secara tertulis atau secara lisan harus dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hakikat dalam sebuah hubungan hukum dalam hukum perburuhan adalah hubungan hukum yang lahir dari suatu perjanjian kerja antara penerima kerja (pekerja) dengan pemberi kerja (pengusaha/majikan sebagai badan hukum atau perorangan).⁴

Secara yuridis, ketentuan Pasal 1 ayat (15) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang merupakan hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan kesepakatan kerja yang mempunyai unsur pekerja, upah dan perintah.

Penerimaan pekerja dalam suatu perusahaan dengan suatu perjanjian kerja. Perjanjian kerja yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah perjanjian kerja antara pekerja waktu tertentu atau PKWT yang banyak dilakukan oleh pihak perusahaan dalam mempekerjakan pekerja/buruh yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dslsm perjanjian PKWT sebagaimana diatur dalam Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menentukan bahwa PKWT disandarkan atas:

⁴ Dr. Marwati Riza, S.H., M.SI 2009, *Perlindungan Hukum Pekerja Migeran Indonesia di luar Negeri*. As Publishing, Jl Effendi Raya, Tamalanrea Makassar. hlm 118

1. Mempunyai Jangka waktu dan
2. Selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Penjelasan langsung dapat merujuk pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Nomor KEP.100/MEN/IV/2004 pada Pasal 1 ayat (1) menyatakan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau pekerjaan tertentu. Dengan adanya ketentuan dapat disimpulkan bahwa PKWT merupakan perjanjian kerja untuk jenis pekerjaan tertentu dan tidak dapat di pergunakan untuk jenis pekerjaan yang terus menerus dan jangka waktu yang sudah ditentukan. Perlu kita pahami bahwa perjanjian kerja waktu tertentu tidak dibenarkan untuk pekerjaan yang bersifat tetap yang sifatnya terus menerus, yang tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dalam pengerjaannya, dan bukan pekerjaan yang bersifat musiman.⁵ PKWT hanya dibuat dengan tertentu yang sesuai dengan pekerjaan yang tidak mempunyai jangka waktu yang panjang dalam penyelesaian dan pekerjaan yang akan selesai dalam waktu yang singkat atau waktu tertentu yaitu:

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
2. Pekerjaan dalam penyelesaian yang tidak terlalu lama paling lama 3 (tiga) tahun;

⁵ Hardijan Rusli, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bogor Ghalia Indonesia, hlm. 66.

3. Pekerjaan yang bersifat musiman;
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, produk tambahan yang masih dalam percobaan.

Pekerjaan yang menggunakan sistem PKWT masih banyak di temukan pada perusahaan-perusahaan swasta yang berada di Kota Makassar seperti perusahaan yang berada di industri KIMA dan perusahaan-perusahaan lainnya. Perusahaan mempekerjakan pekerja menjadi pekerja/buruh perusahaan melalui perjanjian kerja yang menguntungkan perusahaan swasta. Dalam prakteknya banyak perusahaan yang menerapkan sistem PKWT secara lisan namun jangka waktu perjanjian melebihi dari batas yang ditentukan oleh peraturan yakni maksimal 3 (tiga) tahun, tetapi jenis pekerjaan yang ada dalam perusahaan tersebut jenis pekerjaan yang sekali selesai, musiman. Ada beberapa perusahaan mempekerjakan terus menerus, hal tersebut sangat bertentangan dengan ketentuan pasal 56 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sistem pekerjaan yang terus menerus tidak termasuk PKWT, pekerjaan yang terus menerus seharusnya menjadi PKWTT.

Perusahaan yang masih menerapkan atau menggunakan masa percobaan dalam PKWT padahal ketentuan pasal 58 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan menentukan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan yang dilakukan oleh pihak perusahaan (*training*) dengan pekerja yang mempunyai status pekerja kontrak, maka masa

percobaan yang dilakukan batal demi hukum dalam perjanjian PKWT harus dituangkan dalam bentuk tertulis sebagaimana yang diatur dalam Pasal 57 Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan apabila PKWT tidak dibuat secara tertulis maka akan bertentangan dengan pasal 57, maka demi hukum perjanjian yang melanggar peraturan yang ada sebagaimana dalam undang-undang ketenagakerjaan, harus menjadi pekerja PKWTT atau pekerja tetap.

Berdasar pada ketentuan Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa:

“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum akan menjadi Perjanjian Waktu Tidak Tertentu.”

Berdasar pada penjelasan pasal diatas, setiap pekerjaan dalam status PKWT dan tidak memenuhi aturan sebagaimana yang di jelaskan dalam peraturan ketenagakerjaan, maka akan menjadi PKWTT baik perjanjian secara tertulis ataupun secara lisan. Namun perusahaan tidak melaksanakan sebagaimana mestinya dari pekerja PKWT menjadi PKWTT sehingga perusahaan secara sengaja menggugurkan kewajiban, misalnya kewajiban memberikan hak-hak pekerja yang tidak tetap yang telah berubah statusnya menjadi pekerja tetap seperti memberikan pesangon saat di PHK atau pada saat telah memasuki masa pensiun,

bahwa di sisi lain juga pihak pengusaha tetap mempekerjakan para pekerja seperti pekerja PKWT tanpa ada perjanjian secara tertulis, padahal jenis pekerjaan yang dilakuakn para pekerja merupakan pekerjaan yang mempunyai batas waktu yang pada dasarnya harus di buatkna perjanjian secara tertulis. Hal-hal seperti inilah yang banyak terjadi di kalangan para pekerja/buruh karena ketidaktahuannya terkait dengan sistem hukum ketenagakerjaan. Sehingga mereka sebagai pekerja/buruh menerima semua apa yang diberikan atau yang diputuskan oleh pihak perusahaan tanpa ada perlindungan hukum yang harus dilakukan.

Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh bertujuan untuk menjamin hak pekerja, kesamaan serta perlakuan tanpa adanya diskriminasi atau tekanan atas apapun yang terjadi demih mewujudkan kesejahteraan pekerja serta keluarganya dan harus tetap memperhatikan kemajuan dunia di bidang usaha. Dalam perjanjian kerja waktu tertentu ada hak-hak pekerja yang sangat dibutuhkan para pekerja agar pekerja dapat menikmati penghasilan yang layak dalam memenuhi kebutuhan hidup keluarga. Perlu kita sadari bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja sangat lemah, hal ini dapat kita lihat beberapa indikasi, diantaranya pekerja tidak mempunyai hak mendapat tunjangan, uang pesangon saat PHK, jaminan hari tua, upah lebih renda, tidak ada jaminan kerja dan sistem pekerja dari PKWT menjadi PKWTT. Tapi masih banyak perusahaan yang mempekerjakan pekerja tidak sesuai dari peraturan

perundang-undangan yang berlaku, sebagaimana yang terjadi di beberapa perusahaan di Kota Makassar yang melakukan perekrutan pekerja secara lisa tanpa adanya perjanjian antara pihak perusahaan dengan pekerja/buruh dengan mempekerjakan secara sistem PKWT. Dengan menggunakan perekrutan secara lisan yang mempunyai batas waktu, biaya yang dikeluarkan pihak perusahaan menjadi lebih kecil, karena perusahaan tidak harus mempunyai pekerja yang banyak. Karena jika diketahui perusahaan mempunyai pekerja yang cukup banyak, pihak perusahaan diharuskan mengeluarkan tunjangan pemeliharaan kesehatan, tunjangan Pemutusan Hubungan Kerja, tunjangan penghargaan kerja dan tunjangan yang lainnya.

Jika perusahaan mempekerjakan pekerja dengan menggunakan sistem PKWT, maka biaya seperti yang disebutkan dapat ditekan dalam kondisi tertentu disebabkan karena keadaan terdesak yang membuat suatu pihak harus berusaha agar usahanya tetap jalan ataukah untuk melipat keuntungan dengan jalan pintas pihak-pihak seringkali melanggar apa yang sudah di sepakati dalam pembicaraan sebelumnya. Hal yang banyak menimbulkan permasalahan di lapangan karena banyak pelanggaran terkait dengan penerapan PKWT dilapangan, dimana banyaknya penyimpangan yang terjadi dalam penerapan dalam PKWT, atau dengan kata lain sistem perjanjian kerja waktu tertentu tidak diterapkan sebagaimana mestinya sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Banyak pekerja merasa dirugikan dengan tindakan yang dilakukan oleh pihak perusahaan terkait adanya ketidakjelasan perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pemahaman pekerja terkait dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan masih kurang, sehingga hak-hak pekerja yang perlu diakomodasi oleh pihak pemerintah. Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik menganalisa secara mendalam apalagi masih kurang yang membahas atau meneliti terkait dengan perlindungan hukum terhadap pekerja yang mempekerjakan pekerja tidak sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku, sebagaimana yang terjadi di beberapa perusahaan di Kota Makassar seperti PT Dinar Wisesa Mahakarya,⁶ yang melakukan perekrutan pekerja dengan sistem waktu tertentu antara pihak perusahaan dengan pekerja/buruh. Hal seperti inilah yang mengakibatkan perlindungan terhadap pekerja menjadi lemah, dapat kita perhatikan, di beberapa pekerja yang tidak berhak atas sejumlah tunjangan seperti jamsostek, asuransi kecelakaan dan pensiunan, uang pesangon saat dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja, Upah lebih renda, tidak ada jamina kerja dan tidak ada jaminan penggantian status pekerja oleh perusahaan PKWT menjadi PKWTT karenah sistem yang terjadi di lapangan dan di beberapa perusahaan adalah perjanjina waktu tertentu.

Menggunakan perekrutan dengan waktu tertentu, sehingga biaya yang dikeluarkan pihak perusahaan menjadi lebih kecil, karena

⁶ Hasil wawancara irwan merupakan pekerja dari PT Dinar Wisesa Mahakarya pada tahun 2022

perusahaan tidak harus mempunyai pekerja yang banyak. Karena jika diketahui perusahaan mempunyai pekerja yang cukup banyak, pihak perusahaan diharuskan mengeluarkan tunjangan seperti pemeliharaan kesehatan, tunjangan terkait dengan Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK, tunjangan penghargaan kerja dan tunjangan yang lainnya sebagaimana yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Disisi lain bahwa tindakan yang dilakukan oleh pihak perusahaan terkait dengan mekanisme Perjanjian Waktu Tertentu sangat merugikan pihak pekerja/buruh disebabkan pekerja yang sudah lama bekerja dan melakukan perpanjangan lebih dari 3 (tiga) sampai 4 (empat) kali perpanjangan akan tetapi status pekerja tersebut masih pekerja Kontrak, inilah yang menjadi permasalahan yang terjadi hak-hak pekerja kurang memberikan kesejahteraan pada pekerja/buruh.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja waktu tertentu pada perusahaan?
2. Bagaimana bentuk implementasi pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu pada perusahaan?

C. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui dan memahami bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja waktu tertentu pada perusahaan.
2. Untuk mengetahui dan memahami bagaimana implementasi pelaksanaan perjanjian waktu tertentu pada perusahaan.

D. Kegunaan Penelitian

Dari rumusan masalah yang penulis teliti, penulis berharap tulisan ini banyak bermanfaat kepada para pencari ilmu, aparat penegak hukum, masyarakat umum, terkhususnya masyarakat yang berprofesi sebagai pekerja/buruh atau orang-orang yang menggantungkan hidupnya pada pihak perusahaan untuk kesejahteraan keluarganya. Adapun manfaat teoritis dan manfaat praktis, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dibidang pengembangan ilmu pengetahuan pada fokus ilmu hukum khususnya hukum perdata;
- b. Hasil penelitian ini diharapkan memeberikan dan memperkaya referensi dan literatur mengenai kepustakaan hukum perdata dengan kajian Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Waktu Tertentu.

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai bahan masukan dan sumbangsi saran yang diharapkan bermanfaat bagi pemerintah dan para Aparat Penegak Hukum

dalam penanganan perjanjian waktu tertentu secara tertulis dan lisan;

- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan serta tambahan pengetahuan bagi semua pihak yang bersedia menerima bagi para pihak yang terkait dengan masalah yang diteliti serta bermanfaat bagi para pihak yang berminat pada permasalahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

E. Orisinalitas Penelitian

Orisinalitas penelitian ini memuat uraian sistematis mengenai hasil-hasil karya ilmiah lainnya yang pernah dilakukan oleh peneliti terdahulu atau hamper sama namun objek yang berbeda. Berdasarkan hasil penelusuran melalui internet yang telah dilakukan oleh penulis, diketahui bahwa telah ada yang membahas mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja waktu tertentu, adapun judul-judul tersebut antara lain:

- a. Marsha Chikita Widyarini, dalam tesisnya yang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Status Pekerja Waktu Tertentu (PKWT) pada PT Fajar Graha Pena Di Kota Makassar”. Adapun rumusan masalah dari tesis ini yakni: Bagaimana implementasi Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada PT Fajar Graha Pena Makassar? *kedua* Bagaimana Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Status Perjanjian Kerja Waktu

Tertent?⁷ Dalam Hasil penelitian menunjukkan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu pada PT Fajar Graha Pena Makassar dapat dilaksanakan untuk pekerjaan yang berdasar atas perjanjian waktu tertentu dan selesainya suatu pekerjaan tertentu. Jenis dan sifat pekerjaan yang sementara, dalam pekerjaan yang tidak sesuai aturan dan batas kontrak yang telah diperjanjikan pihak pengusaha dan pekerja/buruh sebagaimana yang diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan, maka pada dasarnya pekerja harus beralih statusnya dari pekerja kontrak menjadi pekerja tetap atau PKWT ke PKWTT.

- b. Moch Dian Patty Pramono, dalam tesisnya yang berjudul “Objek Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Hubungan Kerja”. Berikut rumusan masalah yang diangkat dalam tesis tersebut; 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 Kenyataanya Di PKWT-kan?⁸ Hasil penelitian menunjukkan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu dapat dilaksanakan untuk pekerjaan yang

⁷ Marsha Chikita Widyarini, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Status Pekerja Waktu Tertentu (PKWT) pada PT Fajar Graha Pena Di Kota Makassar*, Universita Hasanuddin, 2020

⁸ Moch Dian Patty Pramono, *Objek Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Hubungan Kerja*, Universitas Air Langga Surabaya, 2016.

berdasarkan atas jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan tertentu. Jenis dan sifat 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. Akibatnya bagi pekerja atau buruh dari pelanggaran ketentuan perjanjian kerja waktu tertentu demi hukum adalah status mereka berubah dari pekerja kontrak menjadi pekerja tetap

Berdasarkan pada kedua judul diatas dan rumusan masalah yang telah di kemukakan, terdapat perbedaan dengan permasalahan yang akan penulis bahas pada penelitian ini. Perbedaan yang paling mendasar adalah terkait dengan permasalahan yang akan diteliti. Penulis pada karya tulis ilmiah akan membahas mengenai efektivitas pengawasan perusahaan yang berada di Kota Makassar dan Mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja yang sifatnya PKWT secara tertulis atau tidak tertulis. Oleh karena itu, walaupun karya ilmiah tersebut diatas membahas terkait dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tetapi terdapat perbedaan yang masalah penulis akan teliti dalam karya ilmiah.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

Teori yang digunakan untuk dijadikan dasar dalam penelitian yang terkait dengan “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Waktu Tertentu pada Perusahaan Di Kota Makassar” adalah teori efektivitas dan teori perlindungan hukum.

1. Teori Efektivitas

Perlu dipahami bahwa teori efektivitas adalah tingkat keberhasilan dalam mencapai sebuah tujuan yang diinginkan. Efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya tujuan yang sudah disusun atau direncanakan dari awal. Dalam sosiologi hukum, hukum mempunyai fungsi sebagai *a tool of social control* yakni bagaimana supaya mampu menciptakan keadaan yang seimbang di dalam kehidupan masyarakat. Selain itu juga hukum memiliki fungsi sebagai *a tool of social engineering* yakni sebagai pembaharuan di kehidupan masyarakat. Hukum harus mengikuti perkembangan zaman yang dulunya masih pemikiran tradisional sekarang harus rasional dan modern sesuai dengan perkembangan zaman. Efektivitas hukum merupakan proses yang mempunyai tujuan yang sangat besar supaya hukum yang hidup di masyarakat berlaku efektif.

Jika ingin dipahami bahwa sejauh dan seefektivitas apa hukum yang hidup di lingkungan masyarakat, maka kita harus mengetahui

dan memahami sejauh mana hukum ditaati oleh sebagian besar target yang harus menjadi sasaran ketaatan terkait dengan hukum. Namun bisa saja, sekalipun dikatakan bahwa aturan yang ditaati itu efektif, tetapi masih bisa kita mempertanyakan lebih jauh dari derajat efektivitas karena banyak oknum-oknum mentaati aturan tidak sejalan dengan aturan hukum tergantung pada kepentingannya.⁹

Di sisi lain juga ada beberapa faktor mempengaruhi ketaatan hukum secara umum antara lain:¹⁰

- a. Relevansi aturan hukum secara umum, dengan kebutuhan hukum terhadap orang-orang yang menjadi target aturan hukum secara umum itu;
- b. Kejelasan rumusan dari substansi aturan hukum, sehingga mudah dipahami oleh target berlakunya aturan hukum;
- c. Sosialisasi yang optimal terkait dengan seluruh target aturan hukum;
- d. Hukum yang dimaksud adalah peraturan perundang-undangan maka seyogyanya aturan bersifat melarang dan jangan bersifat seharusnya, karena perlu kita ketahui hukum yang bersifat melarang (*prohibitur*) lebih mudah dilaksanakan daripada hukum yang bersifat mengharuskan (*mandatur*);

⁹ Achmad Ali, 2009, *Menguat Teori Hukum (Legal Theory) dan Teori Peradilan (Judicialprudence) Termasuk Interpretasi Undang-Undang (Legisprudence)* Jakarta; Penerbitan Kencana, hlm.375

¹⁰ *Ibid*, hlm. 376

- e. Berat ringanya aturan sanksi yang dikenakan bagi pelanggar dalam aturan hukum harus proporsional dan memungkinkan untuk dilaksanakan.
- f. Aturan hukum yang mengandung norma moral berwujud larangan, relatif akan jauh lebih efektif ketimbang aturan hukum yang bertentangan dengan nilai norma yang dianut oleh orang-orang yang menjadi target diberlakukannya aturan tersebut;
- g. Efektif atau tidak efektifnya suatu aturan hukum secara umum, juga tergantung pada optimal dan profesional aparat penegak hukum untuk menegakkan aturan hukum yang berlaku.

Lain halnya dengan pendapat C.G. Howard dan R.S Mumnres bahwa yang dikaji, bukan ketaatan terhadap hukum pada umumnya, melainkan ketaatan kepada hukum yang tertentu saja.

Jika kita berpacu pada efektivitas Peraturan perundang-undangan dapat kita katakan bahwa tentang efektivitas suatu perundang-undangan, tergantung dari beberapa faktor yakni;¹¹

- a. Pengetahuan atau pemahaman terkait dengan substansi (isi) perundang-undangan;
- b. Cara-cara untuk memperoleh pengetahuan tersebut;
- c. Institusi yang terkait dengan ruang lingkup perundang-undangan didalam masyarakatnya;

¹¹ *Ibid*, hlm. 378

- d. Bagaimana proses lahirnya suatu perundang-undangan, yang tidak boleh dilahirkan secara tergesa-gesa untuk kepentingan instan (sesat).

Sehingga Achmad Ali dalam mengeluarkan pendapat bahwa pada dasarnya yang banyak mempengaruhi terkait dengan efektivitas suatu perundang-undangan adalah profesional dan optimal pelaksanaan peran, wewenang dan fungsi dari penegak hukum itu sendiri, baik dalam penjelasan tugas yang dibebankan terhadap dirinya maupun dalam penegakan peraturan perundang-undangan yang ada dalam masyarakat.¹²

Sedangkan Soerjono Soekanto menggunakan tolak ukur efektivitas dalam penegakan hukum pada lima hal yaitu:¹³

1. Faktor Hukum berfungsi untuk menegakkan keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum. Tapi dalam praktek pelaksanaan hukum di lapangan banyak terjadi pertentangan antara kepastian hukum dan keadilan. Kapasitas hukum sifatnya konkret berwujud nyata, sedangkan keadilan bersifat abstrak, sehingga ketika seorang hakim memutuskan perkara dengan menggunakan penerapan Undang-Undang saja maka ada kalanya nilai keadilan itu tidak tercapai. Maka seharusnya segala permasalahan hukum setidaknya keadilan yang harus

¹² *Ibid*, hlm. 379

¹³ Soerjono Soekanto, 2007, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, hlm.5

diprioritaskan, karena hukum tidak hanya dari segi yang tertulis saja.

2. Faktor Penegakan hukum yang berfungsi, hukum mentalitas atau kepribadian petugas penegak hukum memainkan peran penting, jika aturan sudah baik, tetapi kualitas petugas kurang baik berarti ada masalah. Sayangnya dalam melaksanakan wewenangnya sering ada masalah karena sikap dan perlakuan yang ditimbulkan melampaui wewenang atau perbuatan lainnya yang dianggap menghancurkan citra dan wibawa penegak hukum.
3. Faktor sarana atau fasilitas penduduk menurut Soerjono Soekanto bahwa para penegak hukum tidak dapat bekerja dengan baik, jika tidak dilengkapi dengan kendaraan dan alat-alat komunikasi yang proporsional. Oleh karena itu, peran dan sarana atau fasilitas merupakan sangat berpengaruh dalam penegakan hukum. Tanpa adanya fasilitas dan sarana yang cukup bagi penegak hukum, tidak akan mungkin penegak hukum menyelesaikan perannya sebagai penegak hukum di masyarakat.
4. Faktor Masyarakat perlu diketahui bahwa faktor hukum itu berasal dari masyarakat. Setiap masyarakat atau kelompok sedikit banyaknya pasti taat terhadap hukum baik yang tertulis ataupun yang hidup di masyarakat.

5. Faktor kebudayaan, faktor inilah mencakupi nilai-nilai yang mendasari hukum yang berlaku, nilai-nilai yang abstrak mengenai apa yang dianggap baik (sehingga dituruti) apa yang dianggap buruk (sehingga dihindari), maka kebudayaan Indonesia merupakan dasar hukum adat yang berlaku, disamping juga hukum adat berlaku hukum tertulis yang dibentuk oleh pemerintah yang mempunyai kekuasaan dan wewenang yang mengikat.

Dikemukakan oleh Soerjono Soekanto, bahwa suatu sikap tidak perlu hukum dianggap efektif, apabila sikap, perilaku atau tindakan lainnya menunjukkan atau tertuju kepada apa yang dikehendaki, maksudnya adalah jika pihak lain mematuhi hukum.

2. Teori Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh sangat perlu untuk melindungi hak pekerja/buruh yang awam tentang hukum. Menurut Zainal Asikin bahwa perlindungan hukum bagi pemegang hak akan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa pemegang hak bertindak seperti dalam peraturan perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak mampu diukur secara yuridis.¹⁴

¹⁴ Zainal Asikin dkk, 1993, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada Jakarta, hlm. 5

Perlu dipahami bahwa perlindungan hukum adalah salah satu wacana yang banyak digulirkan guna menjamin hak-hak masyarakat. Di sisi lain juga penegakan hukum adalah suatu proses untuk mewujudkan keinginan-keinginan masyarakat agar penanganan hukum yang baik menjadi kenyataan. Yang disebut keinginan hukum disini tidak lain adalah pikiran-pikiran badan pembuat Undang-undang yang dirumuskan dalam peraturan perundang-undangan. Perumusan pemikiran pembuat undang-undang yang dituangkan dalam peraturan akan turut menentukan bagaimana penegakan hukum itu dijalankan.¹⁵

Dalam hubungan hukum terdapat hak dan kewajiban para pihak yang telah diatur dalam undang-undang, sehingga jika hubungan hukum tersebut dilanggar maka pihak yang melanggar dapat dikenakan sanksi, baik berupa ganti rugi, maupun dituntut di depan pengadilan. Kaitan atas perbuatan hukum dan hubungan hukum tersebut menimbulkan ketentuan perlunya perlindungan hukum antar para pihak atau subjek hukum.¹⁶

Perlindungan hukum terdiri dari dua kata yaitu perlindungan dan hukum. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, perlindungan berasal dari kata “lindung” yang artinya proses atau perbuatan memperlindungi. Secara umum, perlindungan berarti mengayomi sesuatu dari hal-hal yang berbahaya, sesuatu itu dapat saja berupa

¹⁵ Satjipto Raharjo, *Penegakan Hukum Sebagai Tinjauan Sosiologis*, Yogyakarta: GentaPublishing, 2009 Hlm. 25

¹⁶ Hetty Panggabean, *Perlindungan Hukum Praktik Klinik Kebidanan Cet. I*; Sleman: CV Budi Utama, 2018, hlm. 61.

kepentingan maupun benda atau barang. Sedangkan kata hukum dapat diartikan sebagai norma baik tertulis maupun tidak tertulis.¹⁷ Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, hukum adalah peraturan atau adat yang secara resmi dianggap mengikat, yang dikukuhkan oleh penguasa atau pemerintah.

Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subjek hukum dalam bentuk perangkat, baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang lisan maupun yang tertulis. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa perlindungan hukum sebagai suatu gambaran tersendiri dari fungsi hukum itu sendiri, yang memiliki konsep bahwa hukum memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan, dan kedamaian.¹⁸

Penegakan hukum menurut Ilhami Bisri adalah usaha semua kekuatan bangsa, menjadi kewajiban kolektif semua komponen bangsa, dan merupakan alat bahwa hukum hanya boleh ditegakkan oleh golongan-golongan tertentu saja, antara lain:¹⁹

- a. Aparatur negara yang memang ditugaskan dan diarahkan untuk itu seperti polisi, hakim, dan jaksa, yang dalam dunia hukum disebut secara ideal sebagai *the three musketers* atau tiga

¹⁷ Patra M. Zen dan Daniel Hutagalung, *Panduan Bantuan Hukum di Indonesia: Pedoman Anda Memahami dan Menyelesaikan Masalah Hukum* Cet. I; Jakarta: YLBHI, 2006, hlm. 3.

¹⁸ Sukirman dan Mirnawati, *Tabir Keadilan: Kumpulan Esai Hukum dan Politik Indonesia* Gowa: Aksara Timur, 2019, hlm. 14.

¹⁹ Ilhami Bisri, *Sistem Hukum Indonesia: Prinsip-Prinsip & Implementasi Hukum di Indonesia* Jakarta: Rajawali Pers, 2012 Hlm. 128

pendekar hukum, yang mempunyai fungsi penegakan dengan sifat yang berbeda-beda akan tetapi bermuara pada terciptanya hukum yang adil, tertib dan bermanfaat bagi semua manusia. Polisi menjadi pengatur dan pelaksana penegakan hukum di dalam masyarakat, hakim sebagai pemutus hukum yang adil sedangkan jaksa adalah institusi penuntutan negara bagi para pelanggar hukum yang diajukan polisi;

- b. Pengacara yang memiliki fungsi advokasi dan mediasi bagi masyarakat baik yang bekerja secara individual ataupun yang bergabung secara kolektif melalui lembaga-lembaga bantuan hukum, yang menjadi penuntut masyarakat yang awam hukum, agar dalam proses peradilan tetap diperlukan sebagai manusia yang memiliki kehormatan, hak dan kewajiban, sehingga putusan hakim akan mengacu pada kebenaran, keadilan yang dilandasi penghormatan manusia atas manusia;
- c. Para eksekutif yang bertebaran di berbagai lahan pengabdian sejak dari pegawai pemerintah yang memiliki beraneka fungsi dan tugas kewajiban sampai kepada para penyelenggara yang memiliki kekuasaan politik (*legislate*);
- d. Masyarakat pengguna jasa hukum yang kadang-kadang secara ironi menjadi masyarakat pencari keadilan.

Menurut pendapat yang disampaikan oleh Satjipto Raharjo yakni perlindungan hukum adalah upaya melindungi kepentingan

seseorang atau kelompok dengan cara mengalokasikan suatu kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam sebuah kepentingan. Kemudian salah satu sifat dan tujuan dari hukum adalah memberikan perlindungan kepada masyarakat. Oleh sebab itu, perlindungan hukum yang hidup di masyarakat harus mempunyai kejelasan dan kepastian hukum.²⁰

Berdasarkan pada teori perlindungan hukum Salmond dan Fitzgeraid, maka dapat kita pahami bersama bahwa hukum harus diciptakan dengan tujuan untuk kepentingan masyarakat yang ada, dengan cara mengintegrasikan dan mengkordinasikan kepentingan-kepentingan tersebut. Hukum melindungi hak-hak masyarakat dengan cara mengalokasikan suatu kekuasaan kepada mereka untuk bertindak, misalnya tindakan hukum menuntut melalui institusi hukum, agar hak-hak mereka terpenuhi sesuai dengan apa yang seharusnya.

Sedangkan menurut Philipus M. Hadjon mengemukakan bahwa perlindungan hukum adalah segala sesuatu yang memungkinkan dapat melindungi kepentingan seseorang dalam melaksanakan dan mempertahankan hak-haknya yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan.²¹

²⁰ Satjipto Raharjo, 1983, *Permasalahan Hukum di Indonesia*, Bandung, Alumni, hlm,121

²¹ Philipus M.Hadjon, 1987, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, cetakan pertama, Surabaya; PT. Bina Ilmu, dalam Masri Nalole, Peranan Badan Pengawas Pasar Modal Lembaga Keuangan (BAPERAM) dalam Mengatasi Insider Trading di Pasar Modal, Tesis Universitas Hasanuddin, hlm 46-47

Subjek hukum selalu memikul hak dan kewajiban, baik itu manusia, badan hukum, maupun jabatan dapat melakukan tindakan hukum berdasarkan kemampuan atau kewenangan yang dimiliki. Dalam pergaulan masyarakat, banyak terjadi hubungan hukum yang muncul sebagai akibat adanya tindakan hukum yang berasal dari subjek hukum. Agar hubungan hukum antara subjek hukum itu berjalan sesuai dengan aturan yang ada, seimbang dan adil ditengah-tengah masyarakat artinya setiap hukum harus dan wajib mendapat apa yang menjadi haknya dan harus menjalankan kewajiban apa yang sudah menjadi tanggungjawabnya, maka hukum akan tampil sebagai aturan main dalam mengatur hubungan hukum tersebut. Hukum hadir sebagai sebuah sarana untuk mengatur hak dan kewajiban para subjek hukum, agar supaya masing-masing subjek hukum menjalankan haknya secara wajar.

Hukum berfungsi sebagai pelindung kehidupan manusia. Agar kepentingan manusia terlindungi, hukum harus dilaksanakan. Pelaksanaan hukum dapat belangsung secara normal, damai, tetapi dapat juga terjadi karna pelanggaran hukum. Pelanggaran hukum dapat terjadi jika para subjek hukum tidak melaksanakan kewajibannya yang seharusnya harus dan wajib untuk dilaksanakan, subjek hukum

yang dilanggar hak-haknya harus mendapat perlindungan hukum yang layak.²²

Hukum sangat menghendaki adanya perdamaian kepada para subjek hukum yang berselisih, perdamaian yang dimaksud adalah perdamaian di antara manusia yang 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 haknya secara wajar dan menjalankan kewajiban-kewajibannya sesuai aturan hukum yang berlaku.²³

Untuk melihat hubungan hukum yang terjadi antara pemerintah, pekerja dan pengusaha, maka pada pembahasan kali ini perlu dipahami bahwa yang mengatur hubungan hukum antara pemerintah dan warga Negara adalah hukum Administrasi Negara, hukum perdata dan tergantung dari sifat dan kedudukan pemerintahan dalam melakukan tindakan hukum tersebut, telah disebutkan bahwa pemerintah mempunyai dua (2) kedudukan yakni sebagai wakil dari badan hukum publik (*publiek rechtspersoon, public legal entity*) dan sebagai pejabat administrasi (*ambtsdragnet*) dari jabatan pemerintah. Jika pemerintah melakukan tindakan hukum dalam kepastiannya sebagai wakil dari badan hukum, maka tindakan tersebut diatur dan

²² Ridwan HR. 2006, *Hukum Administrasi Negara*, Edisi Revisi Jakarta; PT Grafindo Persada, hlm 256

²³ Van Apeldoorn, L. J. *Inleiding tot de Studien Van het nederlandse recht W. E. J. Tjeenk Wilink*, Zwolle, 1996, hlm 9-10 dikutip oleh Ridwan HR. *Hukum Administrasi Negara*, Edisi Revisi, hlm, 266

tunduk pada ketentuan hukum keperdataan, sedangkan pemerintah bertindak dalam kepastian sebagai pejabat, maka tindakan itu harus tunduk pada Hukum Administrasi Negara.

Perlindungan hukum bagi rakyat merupakan konsep yang umum, yang maksudnya dianut dan diterapkan oleh setiap Negara yang mengedepankan diri sebagai Negara hukum, seperti yang disebutkan Paulus E.Lotulung, masing-masing Negara mempunyai cara dan mekanisme dalam mewujudkan perlindungan hukum yang hidup di masyarakat terkhusus para pekerja/buruh serta seberapa jauh perlindungan hukum itu dirasakan.

B. Tinjauan Tentang Ketenagakerjaan

1. Pengertian Pekerja

Istilah pekerja sebelumnya pada zaman Penjajahan Belanda dikenal dengan istilah buruh, sehingga peraturan perundang-undangan yang lama menggunakan istilah buruh. Pada zaman penjajahan Belanda yang dikategorikan dengan buruh adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar. Sedangkan bagi orang yang bekerja di perkantoran atau di pemerintahan disebut dengan karyawan atau pegawai. Sedangkan tenaga kerja itu sendiri mencakup buruh, pegawai, karyawan. Semua istilah tersebut

mempunyai maksud dan tujuan yang sama yakni orang yang bekerja kepada orang lain dan memperoleh upah sebagai imbalanya²⁴

Buruh itu sendiri mempunyai perbedaan dengan pegawai negeri, hal tersebut sangat terlihat dari segi hukum dan dari segi peraturan yang mengaturnya. Bagi buruh hubungan hukum antara buruh dan majikanya merupakan hubungan keperdataan, artinya adalah hubungan hukum tersebut harus mempunyai hubungan hukum perdataan dengan mengikatkan dua pihak yang mempunyai kedudukan keperdataan. Akan tetapi bagi pegawai negeri sipil, hubungan hukum antara pegawai negeri sipil diatur dengan hukum Publik.²⁵

Setelah mereka tidak mengenal buruh halus ataupun buruh kasar tersebut, baik di kantor, di pemerintahan, maupun lainnya disebut dengan buruh. Hal ini diatur jelas dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang menyatakan bahwa buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Jadi, disini harus ada buruh dan majikan baik perseorangan maupun badan usaha, dan adanya upah sebagai imbalan.²⁶

Sedangkan dalam Undang-Undang ketenagakerjaan, tenaga kerja memiliki arti setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan

²⁴ Darwan Prinst, 2000, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung PT.Citra Aditya Bakti, hlm. 20

²⁵ *Ibid.*, hlm. 20.

²⁶ *Ibid.*, hlm. 20.

guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun orang lain.²⁷ Di sisi lain juga pengertian pekerja atau buruh itu sendiri dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian ini sama dengan apa yang di jelaskan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Dengan adanya Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan nuansa baru dari hukum perburuhan atau ketenagakerjaan yakni;:

- a. Mengganti istilah perjanjian perburuhan (*labuor agreement*) atau biasa disebut Kesepakatan Kerja Bersama dengan istilah Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Hal tersebut dilakukan dengan dasar bahwa yang menyatakan perjanjian perburuhan berasal dari Negara liberal yang dalam pembuatan sering menimbulkan benturan kepentingan para pihak yakni buruh dan pemberi kerja.
- b. Mensejajarkan kehidupan buruh dan pekerja, sedangkan dalam istilah majikan tidak digunakan tapi di ganti menjadi pengusaha dan pemberi kerja.
- c. Seiring adanya perkembangan zaman, memberikan kesempatan yang sama bagi pekerja wanita yang kesetaraan sama dengan

²⁷ Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

pria bahwa pekerja wanita tidak ada larangan untuk bekerja di malam hari.

- d. Mengatur mengenai sanksi administrasi mulai dari teguran, peringatan secara tertulis, pembahasan kegiatan usaha, pembekuan usaha, pembatalan persetujuan, pembatalan pendaftaran, penghentian 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 atau perseorangan, persekutuan, atau badan hukum berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Pada Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan penjelasan bahwa pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Hal seperti ini yang memunculkan untuk menghindari orang yang bekerja pada pihak lain yang tidak dapat

dikategorikan sebagai pengusaha. Disisi lain juga bahwa, dalam Undang-Undang ketenagakerjaan, menjelaskan istilah majikan sama dengan pengusaha sebagaimana 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 sangat benar bahwa istilah pengusaha yang paling tepat untuk keseimbangan antara hak dan kewajiban antara pihak yang terkait dengan perjanjian kerja sehingga dapat menimbulkan hubungan kerja yang sehat.

Dalam hal ini pengusaha biasa juga di sebut dengan pelaku usaha. bahkan pengertian perusahaan tercantum juga dalam undang-undang ketenagakerjaan, yaitu:

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, mempekerjakan pekerja dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak, milik orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik.
- b. Usaha-usaha Sosial dan Usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus yang jelas, mempunyai struktur, adminsterasi dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

3. Bentuk Pengawasan Dibidang Ketenagakerjaan

Sebagaimana yang diatur dalam Pasal 1 angka 32 Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa pengawasan ketenagakerjaan adalah

kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Di sisi lain juga diatur 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 dalam sistem ketenagakerjaan merupakan sistem dengan mekanisme yang efektif dan vital dalam menjalankan penegakan hukum ketenagakerjaan dan bagaimana menerapkan peraturan ketenagakerjaan dengan tujuan menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi pemberi kerja dan penerima kerja. Pengawasan ketenagakerjaan mempunyai tugas untuk meniadakan atau memperkecil pelanggaran terhadap norma keselamatan dan kesehatan kerja, sehingga proses hubungan industrial dapat berjalan dengan normal. Pengawasan terhadap perusahaan itu sangat penting dalam perlindungan tenaga kerja sekaligus sebagai upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh karena kondisi persyaratan kerja bagi pekerja/buruh belum dapat dikatakan cukup hanya dengan penetapan peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan. Agar supaya undang-undang ketenagakerjaan

dipatuhi, perlu peran aktif terhadap petugas pengawasan ketenagakerjaan.²⁸

Adapun bentuk tahapan pengawas ketenagakerjaan yakni:²⁹

- a. Upaya pembinaan, yang ditempuh dengan adanya pemberian penyuluhan kepada masyarakat industry, penyebarluasan informasi ketenagakerjaan, pelayanan konsultasi, dan lain-lain.
- b. Memberikan tindakan refresif non yustisial, dengan memberikan peringatan secara lisan atau tertulis melalui pemeriksaan kepada pimpinan perusahaan apabila ditemukan pelanggaran.
- c. Memberikan tindakan refresif yustisial, sebagai alternatif terakhir dan dilakukan melalui peradilan, upaya ini ditemukan ketika pegawai pengawas sudah dilakukan pembinaan dan sudah dilakukan peringatan akan tetapi pengusaha tidak mengindahkan apa yang disampaikan. Dengan demikian pegawai pengawas dapat melanjutkan tindakan kepada perusahaan melalui Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) ketenagakerjaan agar dilakukan penyidikan dan menindaklanjuti sesuai perosedur hukum yang berlaku. Pelaksanaan fungsi pengawasan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagai aparatur Negara. Aparat

²⁸ Abdul Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Bandung. PT Citra Aditya Bakti, hl, 123

²⁹ *Ibid.*,

pemerintah merupakan kelengkapan Negara yang meliputi bidang ketatalaksanaan kelembagaan kepegawaian yang mempunyai tanggungjawab yang sangat penting dalam menjalankan pemerintahan.

Sebagai aparat penegak hukum, Pegawai Pengawasan Ketenagakerjaan dapat menerima pengaduan dari pekerja/buruh serta dapat juga memperoleh pengaduan dari Serikat pekerja atau serikat buruh atau pengusaha yang terhadap peristiwa pelanggaran peraturan terkait dengan ketenagakerjaan. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan selanjutnya dapat memperoleh pengaduan tersebut sesuai dengan prosedur hukum yang berlaku. Berdasarkan ketentuan, selain PPNS, Kepala Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dapat diberikan wewenang untuk.

- a. Melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tindak pidana dibidang ketenagakerjaan;
- b. Melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana ketenagakerjaan;
- c. Meminta keterangan dan barang bukti orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- d. Melakukan pemeriksaan atas penyitaan barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.
- e. Melakukan pemeriksaan atas surat/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. Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Dan Perjanjian Kerja

Buku III KUHPerdata mengatur tentang *Verbintenissenrecht*, dimana terdapat pulah istilah *Overeenkomst*. Dikenal dari 3 (tiga) terjemahan *Verbentenis*, yaitu perikatan, peraturan, dan perjanjian, sedangkan *Overeenkomst* ada 2 terjemahan, yakni perjanjian dan persetujuan.³⁰ Kebanyakan para sarjana hukum berpandangan bahwa pengertian perjanjian yang terdapat di dalam ketentuan adalah tidak lengkap dan terlalu luas.³¹ Pengertian perjanjian itu sendiri diatur dalam Buku III KUHPerdata yang menyatakan bahwa suatu perjanjian (persetujuan) adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih. Bahkan dalam perjanjian itu tidak semu harus tertulis, bahkan dalam perjanjian lisan juga mengikat secara hukum.

Suatu perjanjian yang sah adalah suatu perjanjian yang memenuhi syarat-syarat yang diatur oleh undang-undang. Menurut

³⁰ Handri Raharjo, 2009 *Hukum Perjanjian di Indonesia*, Yoguakarta: Pustaka Yustitia, hlm 41

³¹ Suharnoko, 2004, *Hukum Perjanjian*, Jakarta; Prenada Media, hlm.117

ketentuan dalam KUHPerdata dalam pasal 1320, syarat sahnya perjanjian antara lain:

a. Ada persetujuan (*consensus*)

Persetujuan kehendak adalah kesepakatan kedua belah pihak mengenai pokok-pokok atau isi dari sebuah perjanjian yang dikehendaki para pihak yang ingin mengikatkan diri dari sebuah perjanjian. Persetujuan itu sudah bersifat final dan tidak lagi di perundingan terkait dengan apa yang ingin di perjanjikan.

b. Kecakapan pihak-pihak untuk membuat perjanjian (*capacity*)

Kecakapan bertindak merupakan salah satu kemampuan untuk melakukan perbuatan hukum. Perbuatan hukum merupakan salah satu perbuatan yang menimbulkan akibat hukum. Orang yang cakap melakukan perbuatan hukum adalah orang yang sudah dewasa sudah mencapai umur 21 tahun.

c. Ada suatu hal tertentu

Suatau sebab tertentu yang dimaksud dalam perjanjian yang harus terpenuhi adalah objek yang diperjanjikan. Kejelasan dalam sebuah objek yang akan diperjanjikan harus dipasttikan suatu hak dan kewajiban para pihak. Jika objek yang di perjanjikan tidak jelas maka sulit untuk di laksanakan perjanjian yang dilakukan para pihak, maka akan batal itu (*nietig* atau *void*), sehingga objek harus jelas dalam membuat perjanjian atau kesepakatan para pihak.

d. Ada suatu sebab yang halal (*causa*)

Causa atau sebab adalah suatu hal yang menimbulkan atau mendorong orang melakukan perjanjian disebabkan karena adanya niata dan sebab yang jelas. Menurut KUHPerdara Pasal 1335 disebutkan bahwa suatu perjanjian tanpa sebab atau, yang telah dibuat karena suatu sebab yang palsu atau terlarang, tidak mempunyai kekuatan. Akan tetapi dalam Pasal 1336 KUHPerdara disebutkan jika tidak dinyatakan suatu sebab, tetapi ada sebab yang halal, ataupun ada suatu sebab lain, dari pada yang dinyatakan, perjanjian namun demikian adalah sah. Sebab yang halal sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 1337 KUHPerdara sebab yang tidak dilarang dalam undang-undang, tidak bertentangan dengan kesusilaan ataupun ketertiban umum.³²

Sehingga dalam perjanjian kerja merupakan salah satu turunan dari perjanjian pada umumnya yang harus diperhatikan dan dipahami secara seksama dalam melakukan sebuah perjanjian. Dimana masing-masing perjanjian memiliki ciri khusus yang membedakan dengan perjanjian yang lain. Namun seluruh jenis perjanjian mempunyai ketentuan umum yang dimiliki secara universal dari setiap jenis perjanjian, yaitu mengenai asas hukum, sahnyanya perjanjian, subjek, serta objek yang diperjanjikan. Sebagaimana yang telah diterapkan sebelumnya. Ketentuan dan syarat-syarat pada perjanjian yang dibuat oleh para pihak berisi

³² R. Subekti dan R. Tjitrosudibio, 2006, *Kitab Undang-Undang Perdata* Jakarta; Pradnya Paramita, hlm. 342

hak dan kewajiban dari masing-masing pihak yang harus dipenuhi. Dalam asas kebebasan berkontrak (*idea of freedom of contract*) adalah seberapa jauh para pihak dapat mengadakan perjanjian, hubungan-hubungan apa yang terjadi antar mereka dalam perjanjian itu serta seberapa jauh hukum mengatur hubungan antara para pihak.³³ Sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 1601 huruf a KUHPerdara, yang dimaksud perjanjian kerja yakni suatu perjanjian dimana pihak yang satu, buruh, mengikatkan dirinya untuk bekerja di pihak lain, majikan, selama suatu waktu tertentu, dengan menerima upah. Sedangkan ketika kita melihat Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Pasal 1 angka 14, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat pemberi kerja, hak dan kewajiban para pihak, dalam undang-undang ini memuat hak dan kewajiban para pihak dalam melakukan sebuah perjanjian kerja.

2. Bentuk Perjanjian Kerja

Dalam pembuatan perjanjian tidak mempunyai format atau ketentuan secara khusus bahkan dalam perjanjian dapat dilakukan secara lisan dengan adanya pengangkatan dari pemberi kerja atau majikan dan tunduk pada ketentuan KUHPerdara Pasal 1320, dan dapat dilakukan secara tertulis, yakni dalam bentuk surat perjanjian

³³ Sentosa Sembiring, 2005, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, Bandung ;CV Nuansa Aulia, hlm 17

yang ditandatangani masing-masing pihak yang mengikatkan dirinya dalam sebuah perjanjian sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Mengenai bentuk perjanjian kerja diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan Pasal 51 ayat (1) yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.

Di sisi lain juga lebih bagus jika bentuk perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk tertulis ataupun dilakukan secara lisan, namun lebih dianjurkan dilakukan secara tertulis untuk mendapatkan perlindungan hukum yang lebih baik kepada penerima kerja. Sebagaimana yang telah di atur dalam peraturan perundang-undangan dalam Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, yakni: “Pada perinsipnya perjanjian dilakukan secara tertulis, namun melihat kondisi masyarakat yang beragam dimungkinkan perjanjian kerja dibuat secara tertulis”.

Pada dasarnya dalam perjanjian kerja secara tertulis sekurang-kurangnya memenuhi unsur yakni:

- c. Nama, alamat Perusahaan, dan jenis usaha;
- d. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerjaan/buruh;.
- e. Jabatan atau jenis pekerjaan;
- f. Tempat pekerjaan;
- g. Besarnya upah dan cara pembayarannya;
- h. Syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;

- i. Jangka waktu mulai dan berakhirnya perjanjian ;
- j. Tempat dan tanggal perjanjian kerja;
- k. Tandatangan para pihak yang di bubuhi materai;

3. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Syarat sah perjanjian kerja telah diatur dalam pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menentukan bahwa;

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

Apabila syarat pada poin a dan b diatas tidak terpenuhi dalam membuat perjanjian kerja, maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan dan apabila dalam poin c dan poin d diatas tidak terpenuhi dalam membuat perjanjian kerja maka perjanjian tersebut batal demi hukum.

4. Jenis Perjanjian Kerja

Jenis perjanjian kerja dilihat dari waktu yang disepakati dalam perjanjian kerja, yaitu dapat dibagi menjadi dua jenis perjanjian, yaitu

Perjanjian Kerja Waktu Tertent (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu PKWTT.³⁴

a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perjanjian kerja waktu tertentu atau PKWT bagi pekerja, dalam PKWT memberikan perlindungan hukum yang jelas dengan adanya pertimbangan yang jelas agar tidak terjadi intimidasi daripemberi kerja dalam pengangkatan tenaga kerja dilakukan melalui perjanjian dalam bentuk PKWT untuk pekerjaan yang sifatnya sementara atau musiman. Perlindungan hukum terhadap pekerja yang melalui pengangkatan PKWT ini untuk memberikan kepastian hukum bagi para pekerja/buruh. Pekerja/buru yang pengangkatannya PKWT tidak mempunyai masa percobaan, lain halnya dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu PKWTT yang mempunyai masa percobaan selama 3 (tiga) bulan untuk bisa dikategorikan sebagai pekerja tetap. Sedangkan untuk pengusaha yang menggunakan pengaturan melalui perjanjian kerja PKWT maka diberikan kesempatan untuk menerapkan pekerjaan yang sifatnya terbatas atau sementara, sehingga pengusaha mempunyai batasan dalam mengangkatat pekerja atau buruh untuk menjadi pekerja tetap. Dalam perjanjina kerja watu tertentu (PKWT) telah diatur dalam Pasal 56 ayat (2) Undang-undang Ketenegakerjaan yang didasari dengan jangka waktu atau

³⁴ Suwanto, 2003, *Hukum Industrial dalam Peraktek*, Jakarta; Penerbit Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia (AHII), hlm.48.

selesaiya suatu pekerjaan. Disisi lain juga PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan yang menurut jenis dan sifatnya atau kegiatan kerjanya akan selesai dalam jangka waktu tertentu yakni;

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

b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.

Berdasar pada Pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Nomor KEP. 100/MEN/VI/ 2004 Tentang ketentuan pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu PKWTT adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap atau terus-menerus samapi batas usia pensiun. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) dapat dibuat secara tertulis maupun secara lisan dan tidak wajib untuk didaftarkan kepada instansi ketenagakerjaan beda halnya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) harus mendapatkan pengesahan dari instansi ketenagakerjaan yang terkait.

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu mempunyai syarat masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan dalam masa percobaan ini pengusaha dilarang membayar upah dibawah upah minimum yang berlaku. Apabila masa percobaan sudah dilewati, maka peserta yang sudah melewati tahap 3 (tiga) bulan tersebut menjadi pekerja tetap. Dengan status pekerja tetap, pekerja memiliki hak sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.³⁵

Dalam Pasal 15 Keputusan Menteri Tenaga kerja dan Trasmigrasi Nomor KEP. 100/MEN/VI/ 2004 mengatur juga bahwa PKWT dapat menjadi PKWTT apabila:

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

³⁵ Ibid, hlm,50

4) Dalam hal perusahaan mengakhiri hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja dengan hubungan kerja PKWT sebagaimana yang dimaksud diatas, maka hak-hak pekerja dan prosedur penyelesaian dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku pada Perjanjina Kerja Waktu Tertent (PKWT) dan disisi lain wajib untuk diperhatikan terkait dengan perjanjiankerja selama bekerj di perusahaan tersebut.

5. Berakhirnya Hubungan Kerja Antara Pengusaha Dan Pekerja/Buruh

Mengenai bagaimana prosedur berakhirnya perjanjian kerja pada dasarnya telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan Pasal 61 mengenai berakhirnya perjanjian kerja:

- a. Pekerja meninggal dunia, dengan pengecualian jika yang meninggal pihak pengusaha, maka kesepakatan kerja waktu tertentu tidak berakhir, bahkan suatu kesepakatan perjanjian waktu tertentu tidak berakhir sekalipun perusahaan pailit;
- b. Demi hukum, yaitu karna berakhirnya waktu atau objek yang telah diperjanjikan antara pihak pengusaha dan pekerja/buruh;
- c. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;

- d. Adanya putusan pengadilan 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 bersama yang menyebabkan berakhirnya perjanjian kerja.

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 62 mengatur bahwa jika salah satu pihak dalam perjanjian tersebut mengakhiri hubungan kerjanya sebelum berakhirnya jangka waktu yang telah disepakati kedua belah pihak, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana yang dijelaskan dalam Pasal 61 ayat (1) maka pihak yang mengakhiri hubungan kerjanya tersebut pada dasarnya diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak yang dirugikan atas upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu berakhirnya perjanjian kerja PKWT.

D. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja

1. Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah suatu upaya yang harus diberikan kepada subjek hukum, tentang apa yang harus dilakukan untuk mempertahankan atau melindungi kepentingan hak dan kewajiban subjek hukum baik dalam segi kesehatan atau ekonomi para pekerja/buruh.³⁶ Sedangkan perlindungan sendiri adalah hal atau

³⁶ Wirjono Prodjodikoro, 1991, *Asas-Asas Hukum Perdata*, Bandung: Sumur

perbuatan melindungi.³⁷ Selain itu, perlindungan hukum juga dapat didefinisikan atau dipahami sebagai kegiatan yang dapat memberikan perlindungan terhadap hak dan kepastian hukum kepada para pihak yang telah melakukan perjanjian kerja anatar pihak perusahaan dan pekerja/buruh para pihak.

2. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja

Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan hak dan kewajiban pekerja atau buruh dalam mewujudkan kesejahteraan, yaitu sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 4 huruf c Undang-Undang Ketenagakerjaan. Ruang lingkup perlindungan terhadap pekerja atau buruh yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan antara lain yaitu:

- a. Perlindungan terhadap hak-hak pekerja atau buruh

Objek pelindungan terhadap hak-hak pekerja atau buruh antara lain:

- 1) Perlindungan pekerja berkaitan dengan;
 - a) Batasan para pekerja di beri waktu bagi yang berumur kurang dari 18 (delamapn belas) tahun, sebagaimana yang diatur dalam Pasal 78 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Bandung, hlm. 20.

³⁷ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan,2001, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*,

Jakarta:Balai Pustaka, hlm. 674.

- b) Larangan bekerja bagi wanita hamil untuk jam-jam tertentu yang diatur dalam Pasal 76 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan
 - c) Bahwa syarat dasar yang harus dipenuhi oleh pengusaha apabila mempekerjakan perempuan antara jam 23:00 sampai dengan jam 07:00 sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan.
 - d) Kewajiban bagi pengusaha menyediakan angkutan bagi para pekerja yang bekerja antara jam 23:00 sampai dengan jam 07:00, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan.
- 2) Perlindungan terhadap pekerja yang penyandang cacat. Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan terhadap pekerja yang sesuai dengan derajat dan jenis kecacatan, sebagaimana yang diatur dalam Pasal 67 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Bentuk perlindungan tersebut yakni seperti penyedia aksesibilitas, pemberian alat kerja dan perlindungan diri.

b. Perlindungan atas Jaminan Sosial Pekerja

Pengertian jaminan sosial pekerja sebagaimana yang diatur dalam 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 seperti kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia. Perlindungan ini merupakan perlindungan ekonomis dan perlindungan sosial, sebagaimana yang diatur dalam Pasal 3 ayat (2), Pasal 4 (1), Pasal 8 ayat (2), Pasal 12 ayat (1), Pasal 14, dan Pasal 15 serta pasal 16 Undang-Undang Nomor 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

c. Perlindungan Atas Upah

Pengupahan merupakan aspek yang sangat penting dalam perlindungan pekerja atau buruh. Hal ini sangat tegas dijelaskan dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Lebih lanjut dijelaskan dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan diterapkan yakni:

“Penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapat 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, sedangkan yang dimaksud dengan upah merupakan upah yang terendah, yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap. Berdasarkan Pasal 88 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan, perlindungan terhadap upah pekerja atau buruh yakni:

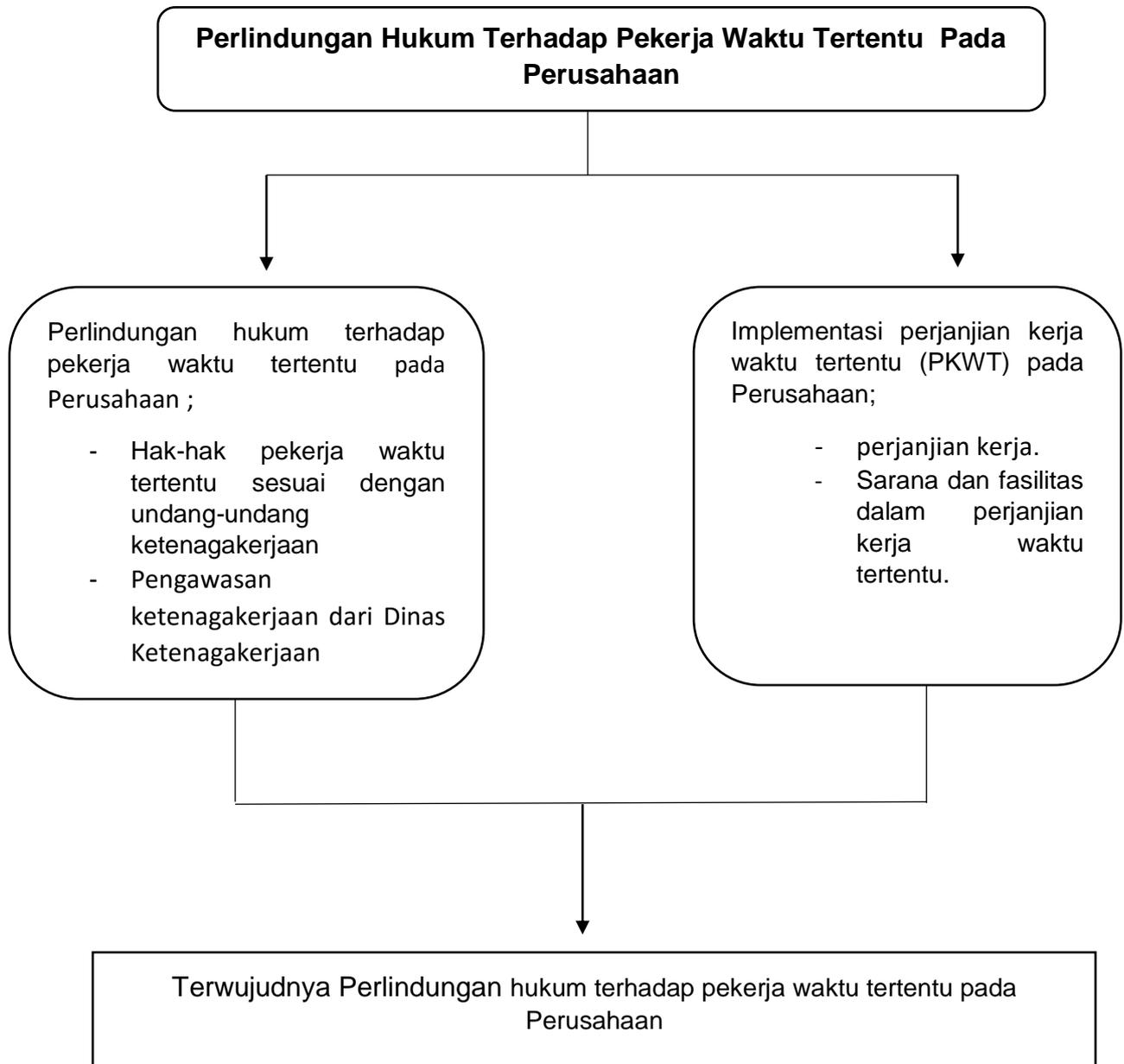
1. Upah Minimum
2. Upah kerja lembur
3. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
4. Upah tidak masuk kerja karena melakukan pekerjaan lain di luar pekerjaan dan
5. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya.

E. Kerangka Pikir

Dalam penelitian ini penulis melakukan pengkajian terkait dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 21 tahun 2003 Tentang Pengesahan ILO Convention Nomor 81 *Concerning Labour Inspection in Industri and Commerce* (Konvensi ILO Nomor 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 PER-03/MEN/1984 Tentang Pengawasan Ketengakerjaan Terpadu sehubungan dengan hak-hak yang seharusnya diterima para pekerja atau buruh dengan status PKWT. Selain apa yang disebutkan penulis diatas, penulis akan mengkaji terkait dengan bentuk-bentuk perlindungan hukum yang seharusnya menjadi hak pekerja atau buruh dengan status pekerja PKWT yang tidak mempunyai kontrak perjanjian secara tertulis ataupun secara tertulis dengan Perusahaan Swasta.

BAGAN KERANGKA PIKIR



F. Definisi Operasional

Penulis menguraikan atau menjelaskan pengertian-pengertian yang digunakan dalam penelitian ini, agar tidak terjadi perbedaan pendapat terhadap sesuatu yang tidak sesuai dengan nilai-nilai keadilan, pengertian terhadap konsep-konsep tersebut, yakni:

1. Pelindungan hukum adalah melindungi kepentingan seseorang, masyarakat atau kelompok dengan cara mengalokasikan suatu kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam sebuah kepentingan.
2. Pekerja adalah setiap orang yang bekerja untuk perusahaan dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain berdasarkan perjanjian kerja.
3. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara perusahaan dan pekerja yang memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban perusahaan dan pekerja.
4. Perusahaan adalah suatu badan usaha yang melakukan kegiatan ekonomi, bertujuan menghasilkan barang/jasa, terletak di suatu bangunan fisik pada lokasi tertentu, dan mempunyai catatan administrasi tersendiri mengenai produksi dan struktur biaya, serta ada seorang atau lebih yang bertanggung jawab atas resiko bisnis/usaha.
5. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan

hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu..

6. Implementasi adalah pelaksanaan atau penerapan sebagai salah satu upaya mewujudkan dalam suatu sistem. Istilah implementasi biasanya dikaitkan dengan suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan tertentu.
7. Penegakan hukum adalah suatu proses dilakukannya upaya untuk menegakkan hukum itu sendiri atau proses dimana berfungsinya norma-norma sebagai suatu dasar perilaku hukum yang ada di masyarakat dan negara.
8. Fasilitas adalah hal yang mendukung dan memudahkan berbagai kegiatan dan sifatnya tak bisa dipisahkan dalam kehidupan sehari-hari.
9. Sarana diartikan sebagai segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat atau media dalam mencapai maksud atau tujuan.
10. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan Kerja yang bersifat tetap, tidak ada batasan waktu.