

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan nasional diperlukan untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Pembangunan nasional mengupayakan persatuan, efisiensi, kedamaian, keinginan, kemandirian, kemajuan sosial dan kesejahteraan masyarakat. Tenaga kerja sangat penting bagi pertumbuhan nasional.

Perlindungan pekerja menjamin hak-hak dasar pekerja, kesempatan kerja, dan perlakuan yang tidak diskriminatif untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja sekaligus memajukan bisnis. Kontrak kerja atau perjanjian kerja merupakan langkah awal dari hubungan kerja yang menunjukkan keadilan bagi pengusaha dan pekerja. Sebelumnya, hukum perdata Indonesia mencakup hukum kontrak.

Kontrak sangat penting karena hukum perdata memiliki banyak batasan yang didasarkan pada janji.¹ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata/*Burgerlijk Wetboek* (selanjutnya disebut "BW") mengatur perjanjian dengan Pasal 1313: "Suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan diri terhadap satu orang atau lebih lainnya." Michael D. Bayles mengatakan hukum adalah pelaksanaan atau peraturan yang disepakati.²

Buku III BW mencakup hukum kontrak yang terdiri dari 18 bab dan 631 pasal, yaitu dari Pasal 1233 hingga Pasal 1864 BW. Setiap bab memiliki banyak bagian. NBW Belanda mengatur hukum kontrak dalam Buku IV tentang van verbintenissen, yang mencakup Pasal 1269–1901 BW. Buku III BW mencakup topik-topik ini:

- 1) Perikatan pada umumnya (Pasal 1233 sampai dengan Pasal 1312 BW), meliputi: sumber perikatan; prestasi; penggantian biaya, rugi, dan bunga karena tidak dipenuhinya suatu perikatan; dan jenis-jenis perikatan.
- 2) Perikatan yang dilahirkan dari perjanjian (Pasal 1313 sampai dengan Pasal 1351 BW), meliputi: ketentuan umum; syarat-syarat sahnya perjanjian; akibat perjanjian, dan penafsiran perjanjian.
- 3) Pemutusan hubungan perikatan (Pasal 1381 sampai dengan 1456 BW) ada 10 macam, yaitu: pelunasan; pembayaran penawaran tunai yang diikuti dengan penyimpanan atau penitipan; pembaharuan utang; pelunasan atau ganti rugi utang; pencampuran utang; pengalihan utang; pemusnahan barang utang; pembatalan atau pembatalan; sahnya syarat pembatalan; dan daluarsa.

¹ Wijono Prodjodikoro R, 2011, Azas-Azas Hukum Perjanjian, Mandar Maju, Bandung, hlm. 2.

² Salim H.S, 2003, Hukum Kontrak: Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 3.

- 4) Perjanjian berdasarkan undang-undang (Pasal 1457 sampai dengan 1864 BW) meliputi perjanjian jual beli, tukar-menukar, sewa-menyewa, persekutuan, perserikatan, hibah, penitipan barang, pinjaman untuk dipakai, bunga yang pasti atau tetap, keuntungan, kuasa, penanggungan utang, dan transaksi perdamaian.³

Kemandirian kontrak (otonomi para pihak) mendorong kemajuan hukum kontrak. Kebebasan ini mencakup kemampuan untuk membuat atau memutuskan perjanjian, membuat kontrak dengan siapa pun, menetapkan isi, pelaksanaan, dan ketentuannya, serta memilih bentuk kontrak lisan atau tertulis.⁴ Pasal 1320 BW mensyaratkan adanya persetujuan, kecakapan, suatu hal tertentu, dan alasan yang sah agar suatu perjanjian atau kesepakatan menjadi sah.

Terpenuhinya keempat unsur tersebut membuat suatu perjanjian sah, sehingga mengikat para pihak.⁵ Ketentuan Pasal 1320 BW tentang mengikatkan diri, kecakapan membuat perjanjian, suatu hal tertentu, dan alasan yang sah harus dipenuhi untuk dapat membuat suatu perjanjian kerja.

Karena dalam penelitian ini membahas tentang perjanjian kerja, maka tidak dapat mengesampingkan aturan yang ada dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, hal tersebut sesuai dengan asas *lex specialis derogate legi generalis*, yakni undang-undang yang bersifat khusus mengesampingkan undang-undang yang bersifat umum.

Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut "UU Ketenagakerjaan"), yang mengatur tentang perjanjian kerja. Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan mendefinisikan perjanjian kerja sebagai "Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak."

Pasal 52 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, menetapkan:

"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 berlaku."

Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 mengatur, "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan." Perlindungan

³ Salim H.S., *Op.cit*, hlm. 5.

⁴ *Ibid*, hlm. 7.

⁵ Suharnoko, 2004, *Hukum Perjanjian: Teori dan Analisa Kasus, Kencana, Jakarta, hlm.1.*

hukum bagi pekerja merupakan pemenuhan hak konstitusional yang hakiki. UUD 1945 mengamanatkan bahwa perekonomian merupakan usaha bersama yang berlandaskan pada kekeluargaan pada Pasal 33 ayat (1).

Pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM) merupakan pelanggaran konstitusional. Perlindungan pekerja menjamin hak-hak dasar pekerja dan perlakuan yang adil tanpa diskriminasi untuk menguntungkan pekerja dan keluarganya dengan mempertimbangkan keberhasilan perusahaan dan kepentingan pengusaha. Perlindungan pekerja diatur dalam UU Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksana terkait.

Pasal 1 angka 3 UU Ketenagakerjaan memberikan definisi terkait pekerja, yakni "Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Berdasarkan Pasal 56 UU Ketenagakerjaan mendefinisikan dua kategori pekerja: Pekerja Kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Pekerja Tetap atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yang menciptakan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha untuk waktu atau pekerjaan tertentu.⁶ Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) ada antara pekerja dan pengusaha untuk menciptakan pengaturan kerja permanen.⁷

Perjanjian kerja adalah salah satu hubungan kerja yang menimbulkan perikatan atau hubungan hukum para pihak yang menimbulkan hak dan kewajiban.⁸ Pengertian hubungan kerja diatur dalam Pasal 1 angka 15 menetapkan "Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah." Menurut ahli hukum Suratman, "Hubungan kerja adalah hubungan hukum yang dibentuk oleh perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha."⁹

Setiap bentuk usaha atau perusahaan memiliki peraturan yang memuat tentang hak dan kewajiban untuk menjelaskan hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha dalam kontrak. Salah satu bentuk usaha, yakni Usaha Dagang (UD) merupakan usaha yang dimiliki oleh perseorangan yang modalnya dimiliki seorang pengusaha dan beroperasi dalam bidang usaha tertentu.¹⁰ Usaha Dagang (UD) termasuk dalam usaha perorangan (naturlijk persoon). Perorangan

⁶ Djumaldji F.X, 2005, *Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 11.

⁷ *Ibid.*

⁸ Niru Anita Sinaga, "Peran Perjanjian Kerja Dalam Mewujudkan Terlaksananya Hak dan Kewajiban Para Pihak Dalam Hubungan Ketenagakerjaan", *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara*, Vol. 7, No. 2, 2017, hlm. 30.

⁹ Suratman, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Indeks*, Jakarta, hlm. 60.

¹⁰ Desak Putri Tri Rahayu, Ni Putu Intan Purnami, "Tanggung jawab Usaha Dagang Sebagai Perusahaan Perseorangan Terhadap Para Kreditur", *Laporan Penelitian. Fakultas Hukum Universitas Udayana, Bali*, hlm. 3.

yang dimaksud adalah manusia yang memiliki kemampuan dan kecakapan dalam melakukan perbuatan hukum.¹¹

Ciri utama usaha perorangan, yaitu modal usaha sendiri, bertindak atas nama sendiri, bertanggung jawab sendiri atas kewajiban yang lahir dari segala transaksi atau kontrak bisnis yang dilakukan.¹² Usaha perorangan terdiri dari usaha nonformal dan formal. Usaha nonformal merupakan usaha yang belum memiliki izin usaha dan belum terdaftar sedangkan usaha formal yang biasa disebut dengan Usaha Dagang (UD) merupakan usaha yang telah memiliki izin usaha dan telah terdaftar.¹³

Walaupun Usaha Dagang (UD) bukan usaha berbadan hukum melainkan bentuk pengusaha perseorangan yang termasuk dalam pengertian pengusaha menurut UU Ketenagakerjaan.

Definisi pengusaha diatur dalam Pasal 1 Angka (5) UU Ketenagakerjaan memuat:

“Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri, secara bersama-sama, atau milik pihak lain, serta menetapkan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Oleh karena itu, Usaha Dagang (UD) tetap tunduk pada ketentuan UU Ketenagakerjaan apabila mempekerjakan pekerja, baik terkait perjanjian kerja, upah, jaminan sosial, maupun perlindungan hak-hak pekerja. Pada Usaha Dagang (UD) biasanya melibatkan beberapa pihak sebagai pekerja, karyawan atau asisten di suatu perusahaan, tetapi pemilik atau pengusaha tetap tunggal. Pengusaha atau pemilik usaha dagang bertanggungjawab untuk menanggung risiko dan menikmati keuntungan sendiri, dan pekerja adalah orang yang bekerja dibawah perintah pemilik usaha dengan menerima upah.

Berdasarkan dari uraian kenyataan tersebut maka, dalam penelitian ini penulis akan melakukan penelitian terkait analisis perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha pada Usaha Dagang (UD) di Kota Makassar. Sebelumnya penulis telah melakukan pengamatan di beberapa Usaha Dagang (UD) di Kota Makassar, yaitu Usaha Dagang (UD) yang berada di Pusat Grosir Butung Makassar sebagai salah satu referensi tempat penelitian mengenai perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha dengan pekerjanya. Penulis menemukan dalam beberapa Usaha Dagang (UD) tersebut memiliki pekerja yang tidak diberikan perjanjian kerja secara tertulis, akan tetapi diberikan perjanjian kerja secara lisan.

Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan penulis, umumnya pemilik Usaha Dagang (UD) membuat perjanjian kerja secara lisan sehingga

¹¹ Agustinus Simanjuntak, 2019, *Hukum Bisnis: Sebuah Pemahaman Integratif antara Hukum dan Praktik Bisnis*, PT. Rajagrafindo Persada, Depok, hlm. 50.

¹² *Ibid.*

¹³ *Ibid.*

dapat diasumsikan perjanjian kerja tersebut masuk dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Berdasarkan UU Ketenagakerjaan, pekerja dengan status PKWTT harus menggunakan perjanjian kerja tertulis atau jika dilakukan secara lisan, maka harus mengeluarkan surat pengangkatan kepada pekerja tersebut.

Hal itu secara tegas diatur dalam Pasal 63 ayat (1) UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa PKWTT yang dibuat secara lisan terdapat ketentuan wajib bagi pengusaha, yakni untuk membuat surat pengangkatan bagi pekerja atau buruh yang bersangkutan. Pada Usaha Dagang (UD) tersebut juga tidak membuat surat pengangkatan bagi pekerjanya sebagaimana yang telah diatur dalam UU Ketenagakerjaan.

Berangkat dari hal tersebut, penulis bermaksud ingin mengetahui apakah Usaha Dagang (UD) yang ada di Kota Makassar telah mengikuti peraturan atau undang-undang dalam membuat perjanjian kerja yang dapat memenuhi hak-hak dan kewajiban bagi para pihak dan tidak mengindikasikan terdapat pelanggaran terhadap UU Ketenagakerjaan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, penulis membatasi permasalahan ke dalam identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana hubungan hukum dalam perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha pada Usaha Dagang (UD) di Kota Makassar?
2. Bagaimana keabsahan dari perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha pada Usaha Dagang (UD) di Kota Makassar?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini memiliki beberapa tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui hubungan hukum dalam perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha pada Usaha Dagang (UD) di Kota Makassar.
2. Untuk mengetahui keabsahan dari perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha pada Usaha Dagang (UD) di Kota Makassar.

Adapun manfaat dari penelitian yang ingin dicapai, yaitu:

1. Diharapkan dapat menambah pengetahuan dalam rangka menunjang pengembangan ilmu bagi penulis sendiri dan mahasiswa fakultas hukum pada umumnya terkait dengan perlindungan hukum kontrak kerja antara pekerja dan pengusaha pada Usaha Dagang (UD).
2. Menjadi masukan bagi masyarakat, akademisi dan para penegak hukum serta pihak-pihak yang terlibat dalam perlindungan hukum kontrak kerja antara pekerja dan pengusaha pada Usaha Dagang (UD).

3. Diharapkan dapat bermanfaat bagi praktisi hukum dan aparat penegak hukum dalam rangka penegakan hukum khususnya dalam hal perlindungan hukum kontrak kerja antara pekerja dan pengusaha pada Usaha Dagang (UD).

D. Orisinalitas/Keaslian Penelitian

Setelah penulis melakukan penelusuran dengan permasalahan yang sama pada repository online beberapa Universitas di Indonesia, diperoleh hasil bahwa terdapat beberapa penelitian dengan topik erat kaitannya dengan penelitian ini, yaitu:

1. Muh. Willy Sinarta Tanjung, Skripsi **“PELAKSANAAN KONTRAK KERJA ANTARA PEKERJA DENGAN PERUSAHAAN (STUDI PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV PULU RAJA)”** Departemen Hukum Keperdataan UNIVERSITAS SUMATERA UTARA MEDAN, 2018. Bahwa penelitian ini mengkaji bagaimana pelaksanaan kontrak kerja pekerja di PT. Perkebunan Nusantara Pulu Raja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan kontrak kerja antara pekerja dengan perusahaan di PT. Perkebunan Nusantara IV Pulu Raja adalah berupa perjanjian kerja bersama (PKB) yang mana dalam setiap pelaksanaan kegiataannya diatur di dalamnya. Segala bentuk tanggungjawab antara pekerja dan perusahaan diatur dalam PKB. Pada 1 (satu) perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu) PKB yang berlaku bagi seluruh pekerja atau buruh di perusahaan yang bersangkutan. Baik pengusaha maupun serikat pekerja atau serikat buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada di dalam sebuah perjanjian kerja. Sementara itu dalam penelitian ini, penulis lebih berfokus pada bagaimana hubungan hukum yang timbul akibat kontrak kerja antara pekerja dan pengusaha pada Usaha Dagang (UD) dan bagaimana keabsahan hukum dari kontrak kerja pada Usaha Dagang (UD).
2. Rizka Amaliyah M, Skripsi **“PRAKTEK PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI PT. CAHAYA INDAH MADYA PRATAMA”** Fakultas Syari’ah UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG 2016. Bahwa penelitian ini mengkaji praktek pemberian kerja waktu tertentu terhadap karyawan pada PT. Cahaya Indah Madya Pratama, yakni praktek pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) di lingkungan sebuah perusahaan berbentuk Perseroan Terbatas (PT), dengan fokus pada bentuk kontrak kerja tertulis dalam perusahaan formal. Sementara itu dalam penelitian ini, penulis lebih berfokus pada bagaimana praktek pemberian perjanjian kerja terhadap pekerja pada Usaha Dagang (UD) yang lisan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan tidak menerapkan peraturan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tentang kewajiban

membuat surat pengangkatan pekerja untuk perjanjian kerja yang berbentuk lisan.

3. Rizky Suranta Nasution, Skripsi **“ANALISIS HUKUM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU TERHADAP KARYAWAN BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi di PT. Studio Delapan Sembilan Medan)”** Fakultas Hukum UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA MEDAN 2017. Bahwa Penelitian ini mengkaji tentang penerapan kerja waktu tertentu terhadap karyawan yang sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan serta bagaimana perlindungan hukum yang diberikan kepada karyawan di PT. Studio 89 Medan. Dalam penelitian ini, penulis lebih berfokus pada bagaimana praktek pemberian perjanjian kerja terhadap pekerja pada Usaha Dagang (UD) yang lisan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan tidak menerapkan peraturan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tentang kewajiban membuat surat pengangkatan pekerja untuk perjanjian kerja yang berbentuk lisan.

E. Landasan Teori/Konseptual

Landasan teori merupakan elemen penting dalam sebuah karya ilmiah, termasuk dalam penelitian hukum. Landasan teori adalah suatu uraian yang sistematis mengenai teori-teori yang relevan dengan pokok permasalahan yang diteliti dan digunakan sebagai dasar untuk membangun kerangka berpikir ilmiah dalam proses analisis data. Melalui landasan teori, peneliti memperoleh pijakan ilmiah dan logis untuk menelaah, membandingkan, dan menilai fenomena hukum yang menjadi objek penelitian. Tanpa landasan teori yang kuat, suatu penelitian akan kehilangan arah, serta tidak memiliki dasar yang jelas untuk menarik kesimpulan atau memberikan solusi terhadap permasalahan yang diangkat.

Dalam konteks penelitian hukum, landasan teori berperan sebagai alat bantu untuk menjelaskan konsep-konsep normatif yang berhubungan dengan isu hukum yang diteliti. Melalui teori, seorang peneliti dapat menjawab rumusan masalah, membentuk kerangka analisis, dan menjelaskan hubungan antar variabel hukum yang ada. Oleh karena itu, landasan teori tidak hanya memuat teori-teori hukum secara umum, tetapi juga teori yang bersifat khusus dan kontekstual terhadap objek penelitian, dalam hal ini adalah analisis kontrak kerja antara pekerja dan pengusaha pada Usaha Dagang (UD) di Kota Makassar. Adapun teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini dipilih berdasarkan relevansinya dengan pokok bahasan yang diteliti, yaitu:

1. Teori Persetujuan/Perjanjian

Secara normatif, istilah persetujuan dalam BW diartikan sebagai perikatan yang timbul dari kesepakatan para pihak, yang dalam pengertian modern identik dengan perjanjian sebagaimana berkembang dalam praktik hukum di Indonesia. Perjanjian diatur dalam Pasal 1313 BW, yaitu "Suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan diri terhadap satu orang atau lebih lainnya." Perjanjian dalam arti sempit merupakan perjanjian yang ditujukan untuk kepentingan hubungan hukum di bidang harta kekayaan, sebagaimana diatur dalam Buku III BW.¹⁴

Perjanjian kerja merupakan suatu perjanjian antara pekerja dengan pemilik usaha atau pemberi kerja. Perjanjian kerja memiliki ciri adanya upah atau gaji yang telah diperjanjikan dan adanya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja, dalam hal ini pengusaha berhak untuk memberikan perintah kepada pekerja.¹⁵

Definisi perjanjian kerja diatur dalam Pasal 1601 bagian (a) BW menyebutkan bahwa:

"Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah."

Definisi tersebut menekankan pada tiga unsur pokok, yakni adanya pekerjaan, di bawah perintah, dengan imbalan berupa upah. Definisi perjanjian kerja juga diatur dalam UU Ketenagakerjaan dalam Pasal 1 angka 14 menetapkan bahwa "Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja atau buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak." Definisi dalam UU Ketenagakerjaan tidak hanya menekankan pada hubungan kerja dan upah, tetapi juga mencakup pengaturan hak dan kewajiban kedua belah pihak secara lebih detail, seperti jam kerja, cuti, jaminan sosial, dan hal-hal lainnya yang berkaitan dengan kondisi kerja.

2. Teori Hubungan Hukum

Hubungan hukum yang dimaksud dalam perikatan merupakan hubungan yang memiliki akibat hukum, dimana hak dan kewajiban semua pihak harus terpenuhi.¹⁶ Pengertian hubungan kerja diatur dalam Pasal 1 angka 15 menetapkan "Hubungan kerja adalah hubungan antara

6. ¹⁴ Prodjodikoro, Wirjono, 1993, *Asas-Asas Hukum Perjanjian*, Sumur Bandung, Bandung, hlm.

¹⁵ Nanda Amalia, Op.Cit, hlm. 62

¹⁶ Anwar Borahima. "Bincang Hukum Perdata (BHP) Pengertian Perjanjian" YouTube, diunggah oleh Anwar Borahima, 4 Februari 2022.

pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah." Menurut ahli hukum Suratman, "Hubungan kerja adalah hubungan hukum yang dibentuk oleh perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha."¹⁷

3. Teori Keabsahan Perjanjian

Syarat sah perjanjian diatur dalam Pasal 1320 BW menyebutkan bahwa:

"Untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat :

- 1) Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya ;
- 2) Kecakapan untuk membuat suatu perikatan ;
- 3) Suatu hal tertentu ;
- 4) Suatu sebab yang halal."

Syarat sah perjanjian kerja diatur dalam Pasal 52 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menetapkan bahwa:

"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."

Dengan menggunakan teori-teori tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis keabsahan kontrak kerja antara pekerja dan pengusaha pada Usaha Dagang (UD) di Kota Makassar serta menilai eksistensi hubungan hukum yang timbul dari kontrak kerja tersebut, baik yang dilakukan secara tertulis maupun secara lisan. Dalam praktiknya, banyak Usaha Dagang tidak menyusun perjanjian kerja secara tertulis, namun tetap menjalankan hubungan kerja dalam kegiatan operasionalnya. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji apakah hubungan antara pekerja dan pengusaha tersebut telah membentuk hubungan hukum yang sah menurut peraturan perundang-undangan.

F. Kerangka Pikir

Penelitian ini berangkat dari persoalan hukum yang timbul dalam praktik ketenagakerjaan di sektor informal, khususnya pada Usaha Dagang (UD) di Kota Makassar. Dalam praktiknya, hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha seringkali dibentuk tanpa adanya kontrak kerja tertulis, melainkan hanya berdasarkan kesepakatan lisan. Kondisi tersebut menimbulkan ketidakpastian hukum mengenai status hubungan antara pekerja dan pengusaha, serta menimbulkan pertanyaan tentang keabsahan kontrak kerja

¹⁷ Suratman, 2009, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Indeks, Jakarta, hlm. 60.

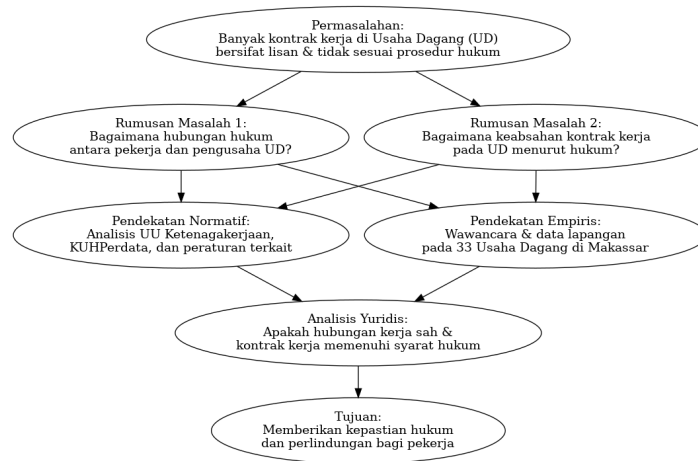
tersebut menurut ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia. Rumusan masalah dalam penelitian ini difokuskan pada dua hal pokok, yaitu:

1. Bagaimana hubungan hukum dalam perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha pada Usaha Dagang (UD) di Kota Makassar?
2. Bagaimana keabsahan dari perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha pada Usaha Dagang (UD) di Kota Makassar?

Untuk menjawab kedua rumusan masalah tersebut, penelitian ini menggunakan pendekatan normatif dan pendekatan empiris. Pendekatan normatif dilakukan dengan menelaah peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang perjanjian kerja dan hubungan kerja, seperti yang tertuang dalam BW serta UU Ketenagakerjaan dan peraturan turunannya. Sementara itu, pendekatan empiris digunakan dengan cara mengumpulkan data lapangan dari sejumlah Usaha Dagang di Kota Makassar yang mempekerjakan pekerja, baik dalam bentuk usaha berskala kecil maupun menengah.

Data empiris yang dikumpulkan meliputi bentuk kontrak kerja (tertulis atau lisan), keberadaan upah, perintah kerja, serta jenis pekerjaan yang dilakukan. Selanjutnya, data tersebut dikaji secara yuridis untuk melihat apakah hubungan yang terjadi telah memenuhi unsur-unsur hubungan kerja sebagaimana diatur dalam undang-undang, serta apakah kontrak kerja yang dibuat secara lisan dapat dinyatakan sah menurut hukum.

Dengan menyusun kerangka pikir berdasarkan kombinasi antara pemahaman normatif terhadap peraturan perundang-undangan dan temuan empiris di lapangan, penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang utuh mengenai eksistensi hubungan hukum dan keabsahan kontrak kerja antara pekerja dan pengusaha pada Usaha Dagang (UD). Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi serta sumbangan pemikiran dalam rangka peningkatan kepatuhan hukum bagi pelaku usaha di sektor informal, serta perlindungan yang lebih baik bagi para pekerja.



BAB II

METODE PENELITIAN

A. Tipe dan Pendekatan Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian hukum empiris yang mana penelitian ini langsung diperoleh dari tinjauan kelapangan, atau bersentuhan langsung dengan masyarakat. Tujuan dari penelitian ini, yaitu untuk mengetahui efektivitas hukum, atau bagaimana hukum beroperasi dalam masyarakat.¹⁸ Sifat penelitian ini bersifat deskriptif, yaitu penelitian yang memberikan gambaran secara jelas dan juga terperinci mengenai masalah yang diteliti.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini ialah pendekatan sosiologi hukum yang mana penelitian ini dilakukan dengan cara mengkaji hukum dalam konteks sosial. Hasil yang diharapkan yakni, untuk menjelaskan, menghubungkan, serta mengkritik fungsi hukum formal dalam masyarakat. Tujuannya untuk memastikan bahwa masyarakat telah berperilaku sesuai dengan hukum yang berlaku.¹⁹ Fenomena dalam penelitian ini terkait dengan permasalahan kontrak kerja antara pengusaha dan pekerja pada Usaha Dagang (UD) yang dikaitkan dengan aturan yang berlaku.

B. Lokasi Penelitian

Berangkat dari judul yang penulis akan teliti maka penulis menentukan lokasi penelitian yaitu pada beberapa Usaha Dagang (UD) yang ada di Kota Makassar.

C. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan objek pengamatan dan/atau objek yang menjadi penelitian.²⁰ Sampel merupakan sebagian dari populasi yang ditentukan menggunakan teknik sampling atau metode sampling. Metode sampling digunakan sebagai cara untuk mengambil sampel atau data sebagai sumber informasi dengan memperhatikan karakteristik dan persebaran populasi sehingga diperoleh sampel yang representatif atau yang mewakili populasi.²¹ Populasi dalam penelitian ini ialah Usaha Dagang yang berada di Kota Makassar.

Dengan populasi yang cukup luas sehingga jumlah populasi tidak terhingga, maka penulis mengambil teknik pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling, yaitu sampel dipilih secara khusus berdasarkan tujuan penelitian dengan informan.²²

¹⁸ H. Zainuddin Ali, 2019, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 98.

¹⁹ H. Zainuddin Ali, *Op.cit*, hlm. 21.

²⁰ H. Zainuddin Ali, *Op.cit*, hlm. 21.

²¹ H. Ishaq, 2017, *Metode Penelitian Hukum dan Penulisan Skripsi, Tesis, Serta Disertasi*, Alfabeta, hlm. 107.

²² *Ibid*, hlm. 114.

Sebelum melakukan penelitian, penulis telah mencari data terkait jumlah perkembangan Usaha Dagang (UD) yang ada di Kota Makassar, dan penulis mendapatkan informasi terkait rekap pertumbuhan jumlah usaha berdasarkan laporan pertumbuhan jumlah usaha di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Makassar. Adapun jumlah Usaha Dagang (UD) di Kota Makassar adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Data Rekap Pertumbuhan Jumlah Usaha Dagang Januari s/d Juli 2023

No.	Bulan	Jumlah Usaha Dagang (UD)
1.	Januari	40
2.	Februari	38
3.	Maret	49
4.	April	37
5.	Mei	44
6.	Juni	69
7.	Juli	52
Total		329

Sumber: Arsip Dinas Perindustrian dan Perdagangan Makassar.²³

Berdasarkan data yang penulis peroleh, yakni rekap pertumbuhan jumlah Usaha Dagang (UD) di Kota Makassar pada bulan Januari s/d Juli 2023 sebesar 329. Penulis mengambil kurang lebih 10% dari jumlah Usaha Dagang (UD) berdasarkan data yang dipilih secara khusus berdasarkan tujuan dari penelitian, yakni sebanyak 33 Usaha Dagang (UD).

Adapun sampel dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Data Sampel Penelitian

No.	Nama Usaha Dagang	Jenis Usaha
1.	Toko Arafah	Pakaian
2.	Toko Say	Pakaian
3.	Toko Firdaus	Pakaian
4.	Toko Sinar Baru	Pakaian
5.	Toko Aries	Aksesoris
6.	UD. Armin	Bahan Bangunan
7.	Toko Hj. Anti	Pakaian
8.	Toko TM	Pakaian
9.	Toko Cucu Sinar Padimas	Pakaian
10.	Istana Kerudung	Pakaian
11.	Putra Kelana Jaya	Sparepart Kendaraan
12.	Toko Fidilfa	Pakaian
13.	Toko Gudang Jantan	Pakaian
14.	Toko Tamagapa Jaya	Bahan Bangunan
15.	Toko 420	Pakaian
16.	Toko Aisyah Jaya	Pakaian

²³ Arsip Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Makassar Tahun 2023..

17.	Toko Mulyana	Pakaian
18.	Toko Resky Berkah	Pakaian
19.	Toko Sukses Abadi	Pakaian
20.	Toko Kinta	Pakaian
21.	Toko Ayhu	Pakaian
22.	Toko Zam-Zam	Aksesoris
23.	Stand Ayu	Pakaian
24.	FDL Sport	Pakaian
25.	Indra Jaya Batik	Pakaian
26.	Toko Mahira	Pakaian
27.	Toko HAR Textile	Tekstil
28.	Toko Cantik	Pakaian
29.	Toko Hj Marwah	Pakaian
30.	Toko Surabaya	Pakaian
31.	Toko Jayanti	Pakaian
32.	Ibank Fashion	Pakaian
33.	Toko Fitriyani	Pakaian

D. Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) yang menggunakan metode deskriptif dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, yakni:

1) Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari wawancara dan/atau survei di lapangan berkaitan dengan perilaku masyarakat. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan wawancara dan kuesioner terhadap pekerja dan pengusaha pada beberapa Usaha Dagang (UD) di Kota Makassar.

2) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui bahan pustaka.²⁴ Data dalam penelitian ini diperoleh dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, adapun sumber bahan hukum primer yang digunakan adalah peraturan perundang-undangan dan sumber bahan hukum sekunder yang digunakan adalah buku hukum, pendapat para ahli hukum, jurnal hukum dan sumber yang di peroleh dari internet.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk penelitian hukum empiris adalah menggunakan teknik pengamatan (*observation*) dan wawancara (*interview*). Studi dokumen atau kepustakaan tetap dibutuhkan

²⁴ *Ibid.*

untuk menjelaskan isu hukum dalam penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini, yaitu:

1) Pengamatan (*Observation*)

Pengamatan atau observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan yang dilengkapi dengan pencatatan terhadap suatu keadaan atau perilaku yang menjadi objek penelitian. Artinya, pengamatan atau observasi merupakan teknik pengambilan data yang dilakukan secara pengamatan langsung terhadap suatu peristiwa atau situasi yang ada di lapangan. Pada penelitian ini, penulis telah melakukan pengamatan di beberapa Usaha Dagang (UD) di Kota Makassar mengenai kontrak kerja yang dibuat oleh pengusaha dengan pekerjanya.

2) Wawancara (*Interview*)

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data atau proses tanya jawab secara lisan antara dua orang atau lebih secara langsung tentang informasi-informasi atau keterangan-keterangan yang berkaitan dengan penelitian ini.²⁵ Jenis wawancara yang digunakan merupakan wawancara terstruktur, yaitu wawancara berdasarkan teks dan aturan dasar yang ada, baik dari segi formal dan substansial serta berdasarkan contoh-contoh kasus yang ada di lapangan. Pada penelitian ini, penulis melakukan wawancara langsung dari informan yang relevan, yakni pengusaha dan pekerja di beberapa Usaha Dagang (UD) di Kota Makassar terkait kontrak kerja pada Usaha Dagang (UD).

3) Angket (kuesioner)

Kuesioner atau angket merupakan salah satu metode pengumpulan data dengan cara menyediakan berbagai pertanyaan yang terkait dengan isu penelitian.²⁶ Angket atau kuesioner berbeda dengan wawancara karena pertanyaan disajikan secara tertulis kepada informan, yakni pengusaha dan pekerja di beberapa Usaha Dagang (UD) di Kota Makassar. Sebelum wawancara, penulis memberikan angket atau kuesioner untuk mengetahui informasi terkait penelitian yang dilanjutkan dengan proses wawancara kepada informan berkaitan.

F. Analisis Data

Data yang diperoleh untuk menjadi dasar penelitian ini dicari dan disajikan secara deskriptif analisis dimana fakta-fakta yang ada dideskripsikan dan nantinya kemudian akan dianalisis berdasarkan hukum serta aturan-aturan yang berlaku di Indonesia (hukum positif) dan juga teori-teori yang ada. Untuk pemecahan masalah dan pelaksanaan metode deskriptif dilakukan dengan cara analisis deskriptif yang tidak hanya terbatas

²⁵ H. Ishaq, *Op.cit*, hlm. 117..

²⁶ *Ibid*.

pada tahap pengumpulan dan penyusunan data, tetapi juga mencakupi analisa serta interpretasi dari data itu sendiri.

Berkaitan dengan metode pendekatan yang digunakan, maka data yang diperoleh untuk ditulis dalam penelitian ini dianalisis secara kualitatif, yaitu suatu cara analisis penelitian yang menghasilkan data deskriptif atau data yang dinyatakan oleh responden secara tertulis atau lisan serta juga tingkah laku yang nyata yang diteliti dan dipelajari sebagai sesuatu yang utuh.²⁷ Analisis kualitatif dalam penelitian hukum dilakukan dengan alasan, yaitu data yang terkumpul berupa kalimat pernyataan, data yang terkumpul umumnya berupa informasi, hubungan antara variable tidak dapat diukur dengan akta, sampel lebih bersifat non probabilitas atau ditentukan secara purposive, pengumpulan data menggunakan pedoman wawancara dan observasi, dan peneliti tidak selalu menggunakan teori yang relevan.²⁸

²⁷ I Muhaimin, 2020, Metode Penelitian Hukum, Mataram University Press, Mataram, hlm. 105-106.

²⁸ *Ibid*, hlm. 107.