

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Definisi Analisis Yuridis

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (disingkat KBBI), analisis adalah Penyelidikan terhadap suatu peristiwa (karangan, perbuatan, dan sebagainya) untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya (sebab-musabab, duduk perkaranya, dan sebagainya), atau cara yang digunakan untuk pemecahan suatu persoalan yang terlebih dahulu dilakukan dugaan sementara untuk mengetahui kebenarannya.

Yuridis diartikan menurut kamus besar bahasa Indonesia (KBBI), yuridis berarti menurut hukum ataupun secara hukum ataupun segala hal yang mempunyai arti hukum dan aturan yang terkait. Apabila aturan yang telah ditetapkan tersebut dilanggar, maka siapa saja yang melanggarnya akan diberikan sanksi. Yuridis juga diartikan sebagai sesuatu yang sesuai dengan persyaratan keahlian hukum, istilah yuridis itu sendiri berasal dari bahasa Romawi Kuno, yaitu *Yuridicius* (Nasution, 2008: 88).

Dari pengertian-pengertian diatas, penulis mengambil kesimpulan analisis yuridis sebagai proses mengkaji suatu permasalahan dari sudut pandang hukum berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku saat ini.

2.1.2 Definisi Ketenagakerjaan

Hukum Perburuhan/Ketenagakerjaan merupakan spesies dari genus hukum umumnya. Berbicara tentang batasan pengertian hukum, hingga saat ini Para ahli

belum menemukan batasan yang baku serta memuaskan semua pihak tentang hukum, dikarenakan hukum itu sendiri mempunyai bentuk serta segi yang sangat beragam (Husni, 2010:31). Setiap ahli hukum memiliki pandangan yang berbeda tentang hukum (Soedarjadi, 2008:3). Berikut beberapa definisi hukum menurut ahli hukum antara lain :

1. Mr. Iwa Kusuma Sumantri

Beliau mengatakan bahwa hukum adalah peraturan yang mengatur kelakuan manusia yang berlakunya dikuatkan oleh kekuasaan negara, ditetapkan dalam undang-undang atau tumbuh sendiri di dalam masyarakat dan dikuatkan oleh negara.

2. Capitant

Beliau mengatakan hukum adalah seperangkat aturan-aturan yang mengatur perhubungan manusia yang sulit di dalam masyarakat.

3. Land

Hukum adalah seperangkat peraturan yang harus dipatuhi oleh manusia di dalam masyarakat.

4. Hobbes

Hukum adalah kebebasan untuk berbuat sesuatu. Ahli hukum berkebangsaan Belanda J. Van Kan mendefinisikan hukum sebagai keseluruhan ketentuan-ketentuan kehidupan yang bersifat memaksa, yang melindungi kepentingan orang dalam masyarakat. Pendapat lainnya dikemukakan oleh Wirjono Prajadikoro yang menyatakan bahwa hukum adalah serangkaian peraturan mengenai tingkah laku orang-orang sebagai anggota masyarakat, sedangkan satu-

satunya tujuan hukum adalah menjamin kebahagiaan dan ketertiban dalam masyarakat (Husni, 2010:31).

Pendapat para ahli di atas menunjukkan bahwa hukum memiliki makna dan pengertian yang luas. Setiap ahli hukum pastinya memiliki pendapat yang berbeda-beda tentang hukum namun maksud dan tujuannya adalah sama bahwa hukum merupakan seperangkat aturan yang berisi norma dan sanksi yang dibuat untuk mengatur tingkah laku manusia untuk menjaga ketertiban dan keadilan dan mengikat pada setiap warga negara Indonesia.

Dalam kepustakaan hukum yang ada selama ini selalu menyebutkan dengan istilah hukum perburuhan. Mr. M.G. Levenbach menyebutkan bahwa hukum perburuhan adalah hukum yang berkenaan keadaan kehidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja. Imam Soepomo memberikan pengertian hukum perburuhan sebagai himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah (Husni, 2010:33). Mengkaji pengertian yang diberikan oleh pakar hukum Indonesia (Imam Soepomo) tampak jelas bahwa hukum perburuhan setidaknya-tidaknya mengandung unsur :

1. Himpunan peraturan (baik tertulis dan tidak tertulis)
2. Berkenaan dengan suatu kejadian/peristiwa
3. Seseorang bekerja pada orang lain
4. Upah

Dari unsur-unsur yang dikemukakan di atas, jelas bahwa hukum perburuhan adalah peraturan yang mengatur hubungan antara pemberi kerja dengan tenaga kerja.

Dalam Peraturan Perundang-undangan yang mengatur masalah tenaga kerja selalu berkembang sesuai dengan perkembangan zaman. Salah satu hal yang mempengaruhinya adalah meningkatkan perdagangan dan industri yang tumbuh didalam masyarakat. Para pekerja yang semula bekerja disektor pertanian kemudian mulai bergeser ke sektor industri yang tumbuh secara pesat dengan berdirinya berbagai perusahaan-perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja (Husni, 2010:1).

Istilah Pekerja/buruh muncul sebagai pengganti istilah buruh. Pada zaman feodal atau zaman penjajahan belanda dahulu yang dimaksudkan dengan buruh adalah orang-orang pekerja kasar seperti kuli, mandor, tukang, dan lain-lain. Orang-orang ini oleh pemerintah Belanda dahulu disebut dengan blue collar (berkerah biru), sedangkan orang-orang yang mengerjakan pekerjaan “halus” seperti pegawai administrasi yang bisa duduk di meja disebut dengan white collar (berkerah putih). Biasanya orang-orang yang termasuk golongan ini adalah para bangsawan yang bekerja dikantor dan juga orang-orang Belanda dan timur asing lainnya (Asyhadie, 2008). Namun, seiring berkembang zaman pembagian golongan pekerja/buruh sudah mulai tidak hanya istilah white collar (berkerah putih) yang masih sering didengar di Indonesia tapi ada beberapa yang mulai sering dibicarakan. Tenaga kerja dibagi pula menjadi 2 (dua) kelompok yaitu:

1. Angkatan Kerja Yaitu penduduk atau tenaga kerjadalam usia kerja yang bekerja atau mempunyai pekerjaan tetapi untuk sementara sedang tidak bekerja dan yang sedang mencari pekerjaan.
2. Bukan Angkatan Kerja Yaitu penduduk atau tenaga kerja dalam usia kerja yang tidak bekerja, tidak mempunyai pekerjaan dan sedang tidak mencari pekerjaan. Misalnya penduduk yang masih bersekolah.ibu-ibu pengurus rumah tangga dan penerima pendapatan tetapi tidak merupakan imbalan langsung atas jasa kerjanya (pensiunan, penderita cacat dependen) (Kusumawati, 2009:841).

Unsur lain yang terkait mengenai tenaga kerja yaitu adanya perusahaan. Perusahaan merupakan tempat yang mana berlangsungnya kegiatan produksi dan dalam perusahaan tersebut berkumpul semua faktor produksi. Setiap perusahaan ada yang terdaftar di pemerintahan dan ada juga yang tidak terdaftar. Bagi perusahaan yang terdaftar di pemerintahan, mereka mempunyai badan usaha untuk perusahaan mereka. Dan badan usaha tersebut terdaftar pada pemerintahan secara resmi.

Berikut penjabaran mengenai Hak dan Kewajiban Tenaga kerja dan Pengusaha :

Hakikat keberadaan suatu peraturan perundang-undangan adalah memberikan kepastian hukum dan perlindungan hukum bagi semua pihak yang ditujukan pada peraturan tersebut. Didalam suatu aturan dicantumkan hak dan kewajiban masing-masing pihak yang harus dilaksanakan baik itu hak maupun kewajiban yang kedua saling mengikat satu sama lainnya.

Pengaturan mengenai hubungan kerja sudah begitu banyak dikeluarkan oleh pemerintah sejak mulai Indonesia merdeka yang kesemua peraturan tersebut berisi tentang hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha. Adapun hak dan kewajiban yang harus dimiliki oleh tenaga kerja dan pengusaha (Soedarjadi, 2008:23-24) yaitu :

1. Tenaga kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (disingkat KBBI), Tenaga kerja adalah orang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. tenaga kerja memiliki hak dan kewajiban yang mengikat satu sama lain. Adapun hak dan kewajiban dari tenaga kerja, sebagai berikut :

- a. Hak atas upah

Menurut Iman Soepomo, upah adalah pembayaran yang diterima oleh pekerja selama tenaga kerja tersebut melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Namun pakar hukum lainnya memiliki pendapatan lain. Edwin B. Plippo dalam bukunya "*Principle Of Personal Management*" yang diterjemahkan oleh Mukijat, Upah merupakan harga untuk jasa yang diterima atau diberikan oleh orang lain, bagi kepentingan seseorang atau badan hukum. Sedangkan bagi pekerja, upah merupakan tujuan, karena dengan mendapatkan upah akan digunakan sebagai biaya untuk memenuhi kebutuhan hidup (Khairani, 2016:44). Dalam penentuan upah tersebut, dapat dilihat adanya syarat sebagai berikut :

1. Ditetapkan menurut suatu persetujuan.
2. Ditetapkan menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan pekerja
4. Upah termasuk tunjangan untuk pekerja dan untuk keluarganya.

Unsur upah dalam hal ini menjadi jelas, yaitu gaji pokok dan tunjangan.

b. Hak untuk mengikuti program jaminan sosial

Dalam Jaminan sosial program yang ditawarkan meliputi jaminan sakit, hamil, bersalin, hari tua/pensiun, kecelakaan/cacad dan meninggal dunia. Lebih rinci pembagian dari program jaminan sosial bagi tenaga kerja dan/atau keluarganya yang meliputi :

- a. Jaminan Kesehatan
 - b. Jaminan Kecelakaan Kerja
 - c. Jaminan Hari Tua
 - d. Jaminan Pensiun
 - e. Jaminan Kematian
- c. Hak untuk mengikuti/bergabung dengan serikat dan masih hak-hak yang lain.

Serikat pekerja atau serikat buruh merupakan sarana untuk memperjuangkan, melindungi dan membela kepentingan dan kesejahteraan pekerja/buruh beserta keluarganya serta mewujudkan hubungan industri yang harmonis, dinamis dan berkeadilan. Setiap pekerja memiliki hak untuk bergabung

dalam serikat pekerja. Yang mana serikat pekerja sebagai wadah bagi para pekerja untuk mendapatkan perlindungan dalam hubungan industrial.

Adapun rincian secara jelas mengenai timbulnya hak dan kewajiban untuk tenaga kerja, yaitu :

1. Tenaga Kerja.

Hak Tenaga Kerja

A. Menerima upah dari pengusaha yang dapat berupa :

B. Diberikan perlindungan sebagai berikut:

- a) Mendapatkan perlindungan keselamatan dan kesehatan serta perlakuan sesuai dengan martabat, usia, dan moral agama.
- b) Diikutsertakan dalam program jamsostek bagi perusahaan yang telah memenuhi kriteria persyaratan.
- c) Mengadakan perlindungan secara kolektif dan berserikat.
- d) Mengajukan tuntutan ke instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan atau ke Pengadilan Hubungan Industrial apabila terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) tidak sesuai aturan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku.

2. Kewajiban Tenaga kerja

A. Mengikuti perintah dari pengusaha secara benar dan bertanggung jawab.

B. Melaksanakan pekerjaan secara baik.

- C. Mematuhi perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

2. Pengusaha

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (disingkat KBBI), Pengusaha merupakan orang yang berusaha dalam bidang perdagangan. Secara umumnya pengusaha atau pemberi kerja adalah orang perorangan yang memiliki usaha dan mempekerjakan orang lain yang disebut juga sebagai tenaga kerja dengan membayar imbalan berupa upah kepada tenaga kerja. seseorang dikatakan pengusaha apabila telah memiliki usaha sendiri atau lazimnya memiliki perusahaan. Menurut kamus Hukum, Perusahaan atau disebut juga *Compagnie* merupakan persekutuan/perseroan dagang. Yang mana adanya usaha yang dijalankan. Berikut hak dan kewajiban dari pengusaha :

1. Hak pengusaha

- A. Memberikan perintah kepada pekerja untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perjanjian.
- B. Mendapatkan hasil pekerjaan yang baik sesuai dengan yang telah diprogramkan.

2. Kewajiban pengusaha

- A. Membayar upah atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pekerja.
- B. Menyediakan pekerjaan yang telah dikerjakan oleh pekerja.
- C. Memeberikan perlindungan terhadap tenaga kerjanya yang terkait dengan hubungan kerja.

2.1.3 Perjanjian Kerja Secara Umum

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Perjanjian merupakan persetujuan yang dibuat secara tertulis dan tidak tertulis/lisan yang dilakukan oleh dua pihak atau lebih, masing-masing bersepakat akan menaati apa yang tersebut dalam persetujuan itu, yang mana isi dalam perjanjian tersebut mengikat kedua belah pihak dan akan timbulnya hak dan kewajiban dari masing-masing pihak.

Dalam suatu perjanjian adanya perbedaan antara perjanjian satu dengan perjanjian lainnya, dimana masing-masing perjanjian memiliki ciri khusus yang membedakannya dengan perjanjian yang lain. Namun seluruh jenis perjanjian memiliki ketentuan yang umum yang dimiliki secara universal atau merlu menyeluruh dari segala jenis perjanjian, yaitu mengenai asas hukum, sahny perjanjian, subyek serta obyek yang diperjanjikan, sebagaimana telah diterangkan sebelumnya. Perjanjian secara umum adalah suatu kesepakatan dengan melibatkan dua orang atau lebih dan saling mengikatkan diri untuk melaksanakan suatu hal (Tampongango, 2013:147).

Beberapa ahli hukum memberikan pengertian perjanjian kerja (*arbeidsovereenkomst*) (Khakim, 2017:63), sebagai berikut :

1. Soepomo dalam djumandi, Perjanjian kerja merupakan suatu perjanjian di mana pihak ke satu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah.

2. Suwanto, mengemukakan bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang dibuat antara pekerja secara perseorangan dengan pengusaha, yang pada intinya memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak.
3. Shamad, menurutnya perjanjian kerja merupakan suatu perjanjian di mana seseorang mengikatkan diri untuk bekerja pada orang lain dengan menerima imbalan berupa upah sesuai dengan syarat-syarat yang dijanjian atau setuju bersama.
4. Prof. Soebaekti membedakan pengertian perjanjian dengan persetujuan sebab menurut beliau, perjanjian dan persetujuan sama-sama mempunyai pengertian bahwa kedua belah pihak tersebut setuju untuk melakukan sesuatu yang telah di sepakati bersama, dengan begitu penggunaannya dapat saja secara bebas menggunakan perjanjian, persetujuan, kesepakatan, ataupun kontrak dalam menggambarkan hubungan hukum yang mengikat para pihak untuk melaksanakannya, dan sebaliknya penggunaan perjanjian, persetujuan ataupun kesepakatan pada hubungan yang tidak mempunyai konsekuensi hukum yang mengikat.
5. Abdulkadir Muhammad menyatakan bahwa Perikatan adalah hubungan hukum yang terjadi antara debitur dengan kreditur, yang terletak dalam bidang harta kekayaan dimana keseluruhan aturan hukum yang mengatur hubungan hukum dalam bidang harta kekayaan ini disebut hukum harta kekayaan.
6. Menurut Wierjono Rodjodikoro mengartikan perjanjian, yaitu suatu perhubungan hukum mengenai harta benda antara dua pihak, dalam mana

satu pihak berjanji atau dianggap berjanji untuk melakukan suatu hal atau untuk tidak melakukan sesuatu hal, sedangkan pihak lain berhak untuk menuntut pelaksanaan perjanjian tersebut.

7. Menurut Syahmin AK, dalam bentuknya perjanjian itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis

Dalam suatu perjanjian, dikenal adanya asas kebebasan berkontrak atau *freedom of contract*. Maksud asas tersebut adalah bahwa setiap orang pada dasarnya boleh membuat perjanjian yang berisi dan macam apa pun, asal tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum. Atau dengan pengertian lain asas kebebasan berkontrak memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada masyarakat, untuk mengadakan perjanjian yang berisi apa saja dan dalam bentuk apa saja, sepanjang tidak melanggar undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan (Djumadi, 2008:14).

Pada awalnya perjanjian kerja merupakan perjanjian yang dilakukan oleh seorang calon pekerja/buruh dengan pengusaha dalam ketentuan yang mereka sepakati bersama. (Soedarjadi, 2008:59).

Dalam perjanjian kerja ketika ada perjanjian kerja antara pemberi kerja dan pekerja. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Didalam perjanjian kerja tersebut menghubungkan antara pemberi kerja dan tenaga kerja sehingga timbulah hak dan kewajiban dari masing-masing sisi (Yustisia, 2016). Kedua bentuk perjanjian tersebut memiliki kekuatan mengikat

yang sama, tetapi perjanjian dalam bentuk tertulis lebih memiliki kekuatan pembuktian, sehingga dianjurkan agar setiap perjanjian kerja dibuat dalam bentuk tertulis (Situmorang, 2013b:116-117). Berikut penjelasan secara umum mengenai jenis-jenis perjanjian kerja, yaitu :

1. Perjanjian kerja secara lisan

Perjanjian kerja umumnya secara tertulis, tetapi masih ada juga perjanjian kerja yang disampaikan secara lisan. Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan membolehkan perjanjian kerja dilakukan secara lisan, dengan syarat pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja, yang berisi :

- a. Nama dan alamat pekerja
- b. Tanggal mulai bekerja
- c. Jenis pekerjaan
- d. Besarnya upah

2. Perjanjian kerja tertulis

Perjanjian kerja tertulis harus memuat tentang jenis pekerjaan yang akan dilakukan, besarnya upah yang akan diterima dan berbagai hak serta kewajiban lainnya bagi masing-masing pihak. Perjanjian kerja tertulis harus secara jelas menyebutkan apakah perjanjian kerja itu harus termasuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT atau disebut sistem kontrak) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT atau sistem permanen/tetap).

Dalam pembuatan perjanjian kerja, adanya syarat materil dan formil yang menjadi dasar dari pembuatan perjanjian kerja, (Yustisia, 2016:11) yaitu :

1. Syarat Materil

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

2. Syarat Formal

Sekurang-Kurangnya memuat :

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. Nama, Jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. Tempat pekerjaan;
- e. Besarnya upah dan cara pembayaran
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat;
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Sebagaimana layaknya Undang-Undang, pembuatan perjanjian bertujuan mengatur hubungan hukum dan melahirkan seperangkat aturan yang bertujuan

untuk mengatur masyarakat secara umum. menurut miru, adanya empat asas dalam hukum kontrak (Khakim, 2017:49), yaitu :

1. Asas konsesualisme

Dalam asas konsesualisme yang mengandung arti bahwa, dalam lahirnya suatu kontrak ialah pada saat terjaidnya kesepakatan

2. Asas Kebebasan berkontrak

ini mengandung arti bahwa, dalam pembuatan kontrak para pihak bebas membuat kontrak dan mengatur isi kontrak tersebut, sepanjang memenuhi ketentau sebagai berikut :

1. Memenuhi syarat sebagai suatu kontrak
2. Tidak bertentangan dengan Undang-Undang
3. Sepanjang kontrak tersebut dilaksanakan dengan iktikad baik

3. Asas Mengikat kontrak (pasca sunt servanda)

Asas ini mengandung arti bahwa setiap orang yang telah mengikatkan dirinya pada suatu perjanjian, maka dia akan terikat untuk memenuhi isi kontrak tersebut yang berisikan janji-janji yang harus dipenuhi kedua belah pihak.

4. Asas Iktikad baik

Asas iktikad baik atau sering diartikan sebagai kepatutan. Adanya kejujuran dalam perjanjian yang pada dasarnya akan menimbulkan keseimbangan dari berbagai kepentingan dalam perjanjian tersebut.

Sementara menurut hasil seminar yang diadakan oleh BPHN pada tahun 1981 tentang Reformasi Kitab Undang-Undang Hukum Perdata disebutkan bahwa

Undang-Undang kontrak yang baru akan dibuat berlandaskan pada asas-asas berikut (Khairani, 2016: 70-71) :

- a. Asas Kebebasan untuk mengada kontrak
- b. Asas Menjamin perlindungan bagi kelompok-kelompok ekonomi lemah
- c. Asas iktikad baik
- d. Asas Keselarasan
- e. Asas Kesusilaan
- f. Asas Kepentingan umum
- g. Asas Kepastian hukum
- h. Asas Pasca Sun Servanda

2.1.4 Perjanjian Kerja Waktu tertentu

Khakim dalam bukunya yang berjudul Aspek Hukum Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) berpendapat bahwa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis atau sifat kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Istilah perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dalam bahasa populer sehari-hari dikenal pula sebagai perjanjian perjanjian kerja tidak tetap sehingga status hubungan kerja karyawan (pekerja/buruh) dalam PKWT disebut sebagai karyawan kontrak (Khakim, 2017:79-80).

Berbicara mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tetentu (PKWT) tentunya tidak terlepas dari pembahasan mengenai upah dan pembagiannya, berikut ini akan

dibahas tentang pemahaman mengenai upah dalam Perjanjian Kerja Waktu tertentu. Upah merupakan suatu penerimaan atau imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atas jasa yang dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi yang dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang, yang ditetapkan menurut suatu persetujuan Undang-Undang dan peraturan dalam suatu perusahaan yang dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja (Soedarjadi, 2008:72).

Khusus dalam bidang industri, sistem pengupahan pada umumnya dipandang sebagai suatu alat untuk mendistribusikan upah pada karyawan atau tenaga kerja (Kusumawati, 2009:846-847). Sistem pengupahan sebagai alat distribusi dibedakan menjadi :

- a. Sistem upah menurut produksi Yaitu pendistribusian upah menurut jumlah prestasi yang dicapai melalui satuan-satuan produksi tertentu. Hal ini mendorong tenaga kerja untuk bekerja lebih keras lagi dan meng-upgrade diri untuk berproduksi lebih banyak.
- b. Sistem upah menurut lamanya kerja Yaitu upah yang diperhitungkan dari jumlah waktu yang dipergunakan untuk menyelesaikan suatu tugas. Biasanya disebut dengan upah harian, upah mingguan, upah bulanan, dan lain-lain. Sistem ini tidak membedakan umur, pengalaman dan kemampuan. Akibatnya tenaga kerja yang mempunyai kemampuan superior menjadi enggan untuk berproduksi lebih dari standar yang ada meskipun sebenarnya mereka bisa melakukan hal itu, karena penerimaan upahnya

sama dengan tenaga kerja yang kemampuannya inferior. Kelebihannya, sistem ini mencegah manajemen yang pilih kasih dan deskriminasi terhadap karyawan.

- c. Sistem upah menurut lamanya dinas yaitu menghargai tenaga kerja berdasarkan pada lamanya dinas. Sistem upah ini mendorong tenaga kerja untuk lebih setia atau loyal kepada perusahaan atau tempat mereka bekerja. Juga memberikan perasaan aman bagi tenaga kerja yang lanjut usia. Segi negatifnya, sistem ini kurang bisa memotivisir tenaga kerja dan lembaga akan diisi dengan tenaga kerja-tenaga kerja yang cukup usia sementara tenaga kerja yang berusia muda dan berbakat akan mencari tempat yang bisa menghargai kecakapan mereka.
- d. Sistem upah menurut kebutuhan Yaitu sistem upah sesuai dengan biaya kebutuhan pokok. Sistem ini biasanya memberikan upah yang lebih besar kepada mereka yang sudah berkeluarga. Kelemahannya adalah tidak mendorong inisiatif kerja 848 sedangkan kelebihanannya adalah memberikan perasaan aman karena nasib seseorang menjadi tanggungan perusahaan atau masyarakat. Perasaan aman ini diwujudkan dalam bentuk sumbangan pengobatan, ongkos ganti perawatan, pangan, sandang dan papan.

Dalam membuat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berlakunya teori- teori yang menjadi dasar dalam pembuatannya perjanjian kerja :

1. Teori Kepastian Hukum

Tidak dapat disangkal bahwa putusan atas kasus *Henningsen v Bloonfield* dan tindakan organ administrasi dalam memeberi bantuan Korban bencana alam

telah meremehkan ketentuan hukum yang ada. Di dalam hukum kontrak terdapat suatu prinsip bahwa perjanjian yang dibuat dengan itikad baik mengikat para pembuatnya sebagaimana undang-undang. Apabila hal ini disimpangi oleh pengadilan berarti pengadilan telah menyimpangi sesuatu yang telah disepakati oleh para pihak sehingga mengancam kepastian hukum. Demikian pula halnya dengan penyimpangan terhadap aturan yang menyebabkan ketidakpastian hukum (Marzuki, 2008:136).

Menurut Roscoe Pound, kepastian hukum memungkinkan adanya *Predictability*. Apa yang dikemukakan oleh Pound ini oleh Van Apeldoorn dianggap sejalan dengan apa yang diketengahkan oleh Oliver Wendell Holmes dengan pandangan rialismenya,. Holmes mengatakan, “ *The Prophecies of what the Courts will do in fact and nothing more pretentious are what I mean by law* “. Oleh van Apeldoorn dikatakan bahwa pandangan tersebut kurang tepat karena pada kenyataannya hakim juga dapat memberi putusan yang lain dari apa yang diduga oleh pencari hukum (Marzuki, 2008:137).

Dalam hukum Ketenagakerjaan Teori Kepastian Hukum digunakan dalam menacari kepastian dalam penerapannya, di negara-negara common law maupun civil law, apabila hukum lebih mengarah kepada kepastian hukum, artinya itu semakin tegas dan tajam peraturan hukum, semakin terdesaklah keadilan. Akhirnya, bukan tidak mungkin terjadi *summum ius summa iniura* yang kalau diterjemahkan secara bebas berarti keadilan tertinggi adalah ketidakadilan tertinggi. Dengan demikian, terdapat antimony antara tuntutan keadilan dan tuntutan kepastian hukum (Marzuki, 2008:139).

2. Teori Keadilan

Menurut ajaran Imanuel Kant yang mengatakan bahwa keadilan itu bertitik tolak dari martabat manusia. Maka dengan demikian pembentukan hukum harus mencerminkan rasa keadilan dan bertujuan untuk melindungi martabat manusia. Keadilan merupakan prinsip normatif fundamental bagi Negara. Oleh karena itu, Negara sangat berkepentingan dan wajib mengusahakan tercapainya keadilan bagi warga negaranya. Atas dasar tersebut, kriteria prinsip keadilan dalam pengaturan hak dalam melakukan hubungan kerja, merupakan hal yang sangat fundamental, sebab semua Negara di dunia selalu berusaha menerapkan prinsip-prinsip keadilan dalam pembentukan hukumnya. Prinsip keadilan mendapat tempat yang istimewa dalam seluruh sejarah filsafat hukum. Dalam konsep Negaranegara modern penekanan terhadap prinsip keadilan diberikan dengan menyatakan bahwa tujuan hukum yang sebenarnya adalah untuk menciptakan keadilan dalam masyarakat (Shalihah, 2016:80).

Terkait dengan teori keadilan, berhubungan dengan pelaksanaan Pasal 59 ayat (6) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa : “Pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun”. Menurut penulis hakikat dibuatnya masa tenggang 30 hari dalam Pasal 59 ayat (6) bagi pekerja waktu tertentu sebagaimana dijelaskan di atas luring tepat. Karena dalam prakteknya justru membuat para pihak dalam hubungan kerja berada dalam

posisi sulit. Disatu sisi jika pengusaha melanjutkan hubungan kerja dengan tujuan agar pekerja tidak kehilangan penghasilan, maka akan berimbas pada pekerja dan mau tidak mau pengusaha harus merekrutnya menjadi pekerja waktu tidak tertentu atau pekerja tetap.

2.2 Kerangka Yuridis

2.2.1 Tinjauan Umum Hierarki Peraturan PerUndang-Undangan

Kerangka yuridis dalam penelitian di sini berlandaskan pada Pancasila dan UUD RI tahun 1945, serta mengacu pada Perundang-undangan yang terkait dengan penelitian ini yaitu Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan tetap berpedoman pada Undang-Undang No. 12 Tahun 2011 tentang pembentukan Peraturan Perundang-undangan.

Jenis dan hierarki peraturan perundang-undangan dimaksud berdasarkan pada pasal 7 ayat (1) undang-undang ini, terdiri yang dari :

- a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD RI tahun 1945);
- b. Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat (Ketetapan MPR);
- c. Undang-Undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (UU/PERPU);
- d. Peraturan Pemerintah (PP);
- e. Peraturan Presiden(PERPRES);
- f. Peraturan Daerah Provinsi (PERDA Provinsi) ; dan
- g. Peraturan Daerah Kabupaten/Kota (PERDA Kabupaten/Kota).

Selanjutnya, dalam ketentuan pasal 8 Undang-Undang No 12 Tahun 2011 disebutkan bahwa :

- 1) Jenis Peraturan perundang-undangan selain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) mencakup peraturan yang ditetapkan oleh Majelis Permusyawaratan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan daerah, Mahkamah Agung, Mahkamah Konstitusi, Badan pemeriksaan keuangan, Komisi yudisial, Bank Indonesia, Menteri, Badan , Lembaga, atau komsisi yang setingkat yang dibentuk dengan Undang-Undang atau Pemerintah atas perintah Undang-Undang, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi, Gubernur, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah kabupaten/Kota, Bupati/Walikota, Kepala Desa atau setingkat.
- 2) Peraturan Perundang-Undangn sebagaimana diamsud pada ayat (1) diakui keberadaannya dan mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang diperintahkan oleh peraturan Perundang-Undangn yang lebih tinggi atau dibentuk berdasarkan kewenangan.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 memiliki kedudukan pertama dalam hierarki peraturan perundang-undangan. Undang-Undang Dasar 1945 merupakan peraturan yang ditetapkan oleh Presiden dengan persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat (DPR). Rencana Undang-Undang dapat diajukan baik oleh pemerintah atau atas usul inisiatif DPR. Setelah Undang-Undang masih ada Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) yang berkedudukan sama dengan UU. Perpu ditetapkan oleh presiden, dalam keadaan yang sangat memerlukan adanya suau aturan, namun selanjutnya harus disetujui

oleh DPR pada persidangan yang berikutnya (Biasanya tidak lebih dari satu tahun).

Dalam Undang-Undang Dasar 1945 khususnya dalam Pasal Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Undang-undang dasar merupakan landasan dari hukum di Indonesia. Didalam ketentuan Undang-Undang Dasar 1945 jelas dinyatakan bahwa setiap warga negara Indonesia berhak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak. Layak berarti tenaga kerja tersebut berhak untuk bekerja di lingkungan yang layak dan dibagian pekerja yang sesuai dengan keahlian tenaga kerja tersebut.

Dalam suatu perikatan kerja pada umumnya perikatan tersebut mengacu pada ketentuan dari hukum perdata. Istilah "Hukum Perdata" (*Privaat recht*) dipakai sebagai lawan dari istilah "hukum public" (*Publiekrecht*). Yang dimaksud dengan hukum perdata adalah seperangkat/kaidah hukum yang mengatur perbuatan atau hubungan antar manusia/badan hukum perdata untuk kepentingan para pihak sendiri dan pihak-pihak lain yang bersangkutan dengannya, tanpa melibatkan kepentingan publik/umum/masyarakat yang lebih luas. karena itu, hukum perdata tidaklah masuk kedalam hukum publik dimana hukum publik lebih menyangkut dengan kepentingan umum (Fuady, 2015:1).

Pengertian perjanjian yang diatur oleh KUHPerdata Pasal 1313 yang berbunyi : Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya. Dalam perjanjian terdapat beberapa unsur yaitu :

- a. Ada pihak.
- b. Ada persetujuan antara pihak.
- c. Ada tujuan yang akan dicapai.
- d. Ada prestasi yang harus dilaksanakan.
- e. Ada bentuk tertentu.
- f. Ada syarat-syarat tertentu.

Bahwa kedudukan antara para pihak yang mengadakan perjanjian adalah sama dan seimbang. Hal ini berlainan jika pengertian tersebut dibandingkan dengan kedudukan perjanjian kerja. Di dalam pengertian perjanjian menurut konsepsi Pasal 1313 KUHPerdara, hanya menyebabkan tentang pihak yang atau lebih mengikatkan dirinya pada pihak lainnya, dan sama sekali tidak menentukan untuk tujuan apa suatu perjanjian tersebut dibuat.

2.2.2 Undang-Undang Ketenagakerjaan

Istilah Ketenagakerjaan (Perburuhan) dikenal dengan istilah budak/hamba. Aturan-aturan dalam perbudakan atau perhambaan tersebut terdapat dua aturan yang mengatur yaitu peraturan adat tidak tertulis yang berlaku dalam lingkungan kerajaan, bangsawan pejabat-pejabat kerajaan, kadipaten sampai pada tingkat pedesaan serta majkan tuan-tuan tanah dan pengusaha serta pedagang (Abdussalam, 2008:18).

Undang-Undang yang mengatur tentang Ketenagakerjaan di Indonesia adalah Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Didalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut memuat beberapa peraturan-peraturan yang berkaitan

dengan sistem ketenagakerjaan di Indonesia, seperti tentang hubungan kerja, perjanjian kerja, perencanaan, informasi ketenagakerjaan, hubungan industrial dan masih banyak lagi peraturan-peraturan yang tercantum didalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 1 Bab I Ketentuan Umum menjelaskan bahwa Ketenagakerjaan adalah segala yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

Hukum ketenagakerjaan bukan hanya mengatur hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha dalam pelaksanaan hubungan kerja tetapi juga termasuk seorang yang akan mencari pekerjaan melalui proses yang benar ataupun lembaga-lembaga pelaksanaan yang terkait, serta menyangkut pekerja yang purna atau selesai kerja (Soedarjadi, 2008: 5).

2.2.3 Pasal 59 Undang-Undang No.13 Tahun 2003

Dalam Pasal 59 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa suatu perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya bisa dibuat untuk pekerjaan yang sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu saja. Adanya suatu ketentuan dalam pembuatan perjanjian kerja yang sesuai dengan pasal 59 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang mengikat antara kedua belah pihak yaitu pihak pekerja dan pihak perusahaan. Ketentuan yang terkandung didalam Pasal 59 berkaitan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yang mana ditetapkannya jangka waktu dalam perjanjian tersebut.

2.2.4 Definisi Hukum Ketenagakerjaan Secara Umum

Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dalam bab 1 No. 1, dinyatakan bahwa ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada saat waktu sebelum, selama, dan sesudah berakhir masa kerja.

Menurut Soedarjadi dalam bukunya yang berjudul “Hukum Ketenagakerjaan Indonesia”, hukum ketenagakerjaan merupakan suatu peraturan-peraturan tertulis atau tidak tertulis yang mengatur seseorang mulai dari sebelum, selama, dan sesudah tenaga kerja berhubungan dalam ruang lingkup di bidang ketenagakerjaan dan apabila dilanggar dapat terkena sanksi perdata atau pidana termasuk lembaga-lembaga penyelenggara swasta yang terkait di bidang tenaga kerja (Soedarjadi, 2008: 5).

2.2.5 Perjanjian Kerja Secara Umum

Kitab Undang-Undang Hukum Ketenagakerjaan (KUHPa), pasal 1601a, menyebutkan : perjanjian kerja adalah perjanjian dengan mana pihak yang kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk di bawah pimpinan pihak yang lain, majikan untuk waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah (Abdussalam, 2008:45).

Dalam ketentuan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa : Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Dalam ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan telah dinyatakan bahwa : Hubungan kerja hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Berdasarkan pengertian tersebut secara umum hukum Ketenagakerjaan, maka unsur-unsur perjnajain kerja adalah pekerjaan, upah, dan perintah. Beberapa ahli hukum berpendapat bahwa perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja mengandung empat unsur penting, yaitu :

1. Adanya pekerjaan (pasal 1601a KUH Perdata dan Pasal 341 KUH Dagang)
2. Adanya perintah orang lain (Pasal 1603b KUH Perdata)
3. Adanya Upah (Pasal 1603p KUH Perdata)
4. Terbatasnya waktu tertentu karena tidak ada hubungan kerja berlangsung terus-menerus.

Perjanjian terdiri atas dua bentuk, yaitu bentuk tertulis dan lisan. Kedua bentuk perjanjian tersebut memiliki kekuatan mengikat yang sama, tetapi perjanjian dalam bentuk tertulis lebih memiliki kekuatan pembuktian, sehingga dianjurkan agar setiap perjanjian kerja dibuat dalam bentuk tertulis. Hal ini seperti yang tertuang dalam Pasal 51 ayat 1 dan ayat 2 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 yang mengatur bahwa:

1. perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan;
2. perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Suatu perjanjian mengandung asas kebebasan berkontrak, artinya para pihak bebas untuk

menentukan klausul apa saja dalam suatu perjanjian selama klausul tersebut tidak bertentangan dengan undang-undang dan kesusilaan.

Setiap pekerja dalam suatu perusahaan berhak untuk membentuk serikat pekerja. Agar serikat pekerja dinyatakan sah sebagai suatu organisasi pekerja, serikat pekerja yang dibentuk harus didaftarkan di instansi yang bertanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan. Dengan dilakukannya pendaftaran, serikat pekerja tersebut mendapat pengakuan sebagai sebuah organisasi dan memiliki hak, kewajiban dan tanggung jawab terhadap anggotaanggotanya. Selain itu, dengan terdaftarnya serikat pekerja di instansi terkait, serikat pekerja tersebut dapat mewakili pekerja dalam hal pembuatan perjanjian kerja bersama.

Pasal 116 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur persyaratan yang harus dipenuhi untuk pembuatan suatu perjanjian kerja bersama, sebagai berikut:

1. Perjanjian kerjabersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau eberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.
2. Penyusunan perjanjian kerja bersama sebagaimana di maksud dalam ayat1 dilaksanakan secara musyawarah.
3. Perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia.
4. Jika terdapat perjanjian kerja bersama yang dibuat tidak menggunakan bahasa Indonesia, perjanjian kerja bersama tersebut harus diterjemahkan dalam bahasa

Indonesia oleh penerjemah tersumpah dan terjemahan tersebut dianggap sudah memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat 3.

Beberapa prinsip dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan (Khakim, 2017:83), antara lain :

1. Harus dibuat secara tertulis dalam bahasa Indonesia dan huruf latin, minimal 2 (dua) rangkap ((Pasal 57 ayat (1)).
2. Tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan ((Pasal 58 ayat (1)).
3. Hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu ((Pasal 59 ayat (1)).
4. Paling lama 3 tahun, termasuk jika ada perpanjangan atau pembaharuan ((Pasal 59 ayat (2)).
5. Tidak dapat diadakan untuk jenis pekerjaan yang bersifat tetap ((Pasal 59 ayat (2)).
6. Pembaharuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dilakukan setelah tenggang waktu 30 hari sejak berakhirnya perjanjian ((Pasal 59 ayat 6)).