

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Konflik ketenagakerjaan merupakan masalah umum yang terjadi di banyak negara. Bahkan tidak ada satu negarapun yang terhindar dari konflik ketenagakerjaan. Hukum yang berada dalam suatu negara menjadi salah satu sarana untuk menjembatani antara kepentingan tenaga kerja di satu sisi dan kepentingan pengusaha pada sisi lainnya. Dua kepentingan yang hendak dilindungi hukum akan selalu diuji efektivitasnya, serta terus dikaji secara ilmiah dan kritis.

Hukum ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia terus mendapat kritik dari berbagai pihak. Fenomena ketidakadilan atas suatu gambaran keadilan mengemuka sebagai persoalan krusial dalam hukum ketenagakerjaan. Karena pada dasarnya, “satu dari sekian besar permasalahan yang menjadi bagian dari keragaman kajian hukum ketenagakerjaan sejak dahulu adalah wujud keadilan yang dirasa tidak adil atau upaya terciptanya keterpaksaan penerimaan akan rasa ketidakadilan dalam sebuah bayang keadilan”.¹ Deskripsi lebih lanjut tentang persoalan ini bisa dijelaskan sebagai berikut:

Rangkaian masalah tersebut kerap menyentuh rasa keadilan bagi para pihak, baik pekerja maupun pengusaha. Batasan yang hadir seolah mempertegas, bahwa keadilan dalam hukum ketenagakerjaan menempati ruang tersendiri bagi para pihak, dan mustahil hadir dalam satu sisi yang sama. Pengusaha akan tetap dalam versi keadilan miliknya, dan pekerja teguh dengan keadilan versi pihaknya. Keadaan ini seolah hendak menunjukkan, bahwa hukum

¹Sayid Mohammad Rifqi Noval, *Hukum Ketenagakerjaan: Hakikat Cita Keadilan dalam Sistem Ketenagakerjaan*, Cet. Pertama, Refika Aditama, Bandung, 2017, hlm 1.

ketenagakerjaan menempatkan keadilan dalam sebuah ketidakpastian, dan keadilan sebagai sebuah kata yang telah melalui proses signifikasi bahasa akan selalu tergiring oleh dominasi kepentingan tertentu.²

Dikaji dari konteks sosial ekonomis, “kedudukan buruh adalah tidak bebas. Sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup lain daripada itu, ia terpaksa bekerja pada orang lain. Pengusaha inilah yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja”.³ Lemahnya sisi tawar buruh atau pekerja telah menempatkan pekerja dalam keadaan tanpa pilihan bahkan cenderung sulit, kondisi seperti ini menurut Aries Harianto :

Membuka kemungkinan terjadinya eksploitasi pengusaha terhadap pekerja. Pekerja merupakan subjek yang secara fungsional bermitra dengan pengusaha. Pekerja dalam hubungan kerja hanya memiliki tenaga sebagai modal individunya. Pengusaha memiliki segalanya, baik modal, alat produksi, relasi, kompetensi kognitif dan sejenisnya. Konsistensi nilai-nilai Hubungan Industrial Pancasila tidak lebih masih sebatas cita-cita. Apalagi jika dikaitkan dengan fenomena realitas gradasi nilai-nilai kerja dan pekerja. Atas dasar dorongan kebutuhan, pekerja terutama pekerja perempuan cenderung memposisikan dirinya terhisab dinamika perkembangan ekonomi sebagai akumulasi *capital* yang semakin detail membaca hasrat dan kebutuhan konsumen.⁴

Isu kapitalis turut mendorong posisi tawar pekerja ke arah yang relatif lemah, di mana hal demikian telah dikatakan oleh Gahril Adian sebagaimana dikutip Sayid Mohammad Rifqi Noval dalam buku karangannya yang berjudul “Hukum Ketenagakerjaan: Hakikat Cita Keadilan dalam Sistem Ketenagakerjaan”, bahwa:

Kapitalisme memakai gagasan yuridis mengenai kontrak sebagai pengikat sukarela antara dua pihak. Gagasan tersebut bukan

²*Ibid.*, hlm 2.

³Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan: Dalam Filsafati, dan Sejarah Hak Berserikat Buruh di Indonesia*, Cet. Pertama, Setara Press, Malang, 2018, hlm 11.

⁴Aries Harianto, *Hukum Ketenagakerjaan: Makna Kesusilaan dalam Perjanjian Kerja*, Cet. Pertama, LaksBang Pressindo, Yogyakarta, 2016, hlm 2-3.

kebenaran, melainkan kepentingan yang dipalsukan, gagasan kontrak menyembunyikan kepentingan kelas kapitalis untuk mempertahankan posisi tawarnya. Kontrak memang terlihat adil dan sejajar. Namun, pekerja sesungguhnya memiliki posisi tawar yang rendah.⁵

Gambaran umum tentang “masalah ketenagakerjaan di Indonesia saat ini meliputi masalah jumlah dan pertumbuhan penduduk, struktur umur dan terbatasnya tingkat pendayagunaan tenaga kerja, penyebaran penduduk, tingkat pendidikan, serta keterbatasan daya serap perekonomian”.⁶ Sementara hukum ketenagakerjaan yang mengatur persoalan-persoalan tersebut dianggap belum mampu mengakomodasi dengan baik terhadap keseluruhan masalah yang mengemuka. Padahal, secara filosofi, hukum ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia baik dalam bentuk undang-undang maupun peraturan perundang-undangan di bawah undang-undang merupakan perjabaran lebih lanjut dari norma dasar yang tercakup dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Undang-Undang Dasar 1945). Terutama menyangkut Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, yaitu “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Sebagai suatu idealisme yang hendak diwujudkan dalam persoalan ketenagakerjaan di Indonesia, maka di sini harus ada semacam kerja sama yang baik dan berkesinambungan dari para pihak yang terlibat dalam masalah ketenagakerjaan guna menciptakan kondusifitas dalam lingkungan industrial. Para pihak dimaksud meliputi pekerja, pengusaha dan

⁵Sayid Mohammad Rifqi Noval, *Op. Cit.*, hlm 5.

⁶Aloysius Uwiyono et. al., *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Cet. Ketiga, RajaGrafindo Persada, Depok, 2018, hlm 35.

pemerintah. Masing-masing pihak diharapkan dapat berperan secara proaktif dan tentunya positif. Oleh sebab itu, “tidak mungkin hubungan industrial bisa terlaksana dengan baik dan berhasil secara harmonis tanpa adanya sinergitas dari ketiganya”.⁷

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia antara lain mengatur tentang hak dan kewajiban antar pekerja dan pengusaha. Lalu biasanya persoalan dominan yang mengemuka dalam masalah ketenagakerjaan adalah menyangkut hak. Banyak faktor penyebab munculnya perselisihan hak, di antaranya bisa dikarenakan oleh:

Adanya perbedaan pendapat tentang pelaksanaan dan penafsiran terhadap ketentuan-ketentuan yang telah diatur dalam peraturan perundangan-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Perselisihan hak sering juga disebut sebagai perselisihan normatif, yaitu perselisihan terhadap permasalahan yang sudah ada pengaturannya atau dasar hukumnya.⁸

Khusus menyangkut perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha dan pekerja, bahwa:

Dengan diadakannya perjanjian kerja maka terjalin hubungan kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja yang bersangkutan, dan selanjutnya akan berlaku ketentuan tentang hukum perburuhan, antara lain mengenai syarat-syarat kerja, jaminan sosial, kesehatan dan keselamatan kerja, penyelesaian perselisihan dan pemutusan hubungan kerja. Ketentuan yang tercakup dalam hukum perburuhan, bersumber dari ketentuan peraturan perundang-undangan (kaidah heteronom) dan ketentuan lain yang dibuat oleh pihak-pihaknya (kaidah otonom), yang diadakan dalam bentuk peraturan yang dibuat oleh perusahaan (Peraturan Perusahaan) atau diadakan perjanjian antara Pekerja dengan Pengusaha (perjanjian kerja) atau antara Serikat Pekerja dengan Pengusaha (perjanjian kerja bersama).⁹

⁷Abdul Khakim, *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial: Antara Peraturan Dan Pelaksanaan*, Cet. Pertama, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2010, hlm 13.

⁸Broto Suwiryono, *Hukum Ketenagakerjaan: Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Keadilan*, Cet. Pertama, LaksBang Pressindo, Surabaya, 2016, hlm 4.

⁹Aloysius Uwiyono et. al., *Op. Cit.*, hlm 58-59.

Secara *yuridis normatif*, perjanjian kerja yang dibuat para pihak (pengusaha dan pekerja) tetap mengacu atau berpedoman pada Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah sebagian dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (selanjutnya dalam tesis ini ditulis Undang-Undang Ketenagakerjaan). Di dalam KUH Perdata, masalah perjanjian kerja antara lain seperti diatur dalam sejumlah pasal yang meliputi berikut ini:

Pasal 1601 KUH Perdata:

Selain perjanjian-perjanjian untuk melakukan sementara jasa-jasa, yang diatur oleh ketentuan-ketentuan khusus untuk itu dan oleh syarat-syarat yang diperjanjikan, dan jika itu tidak ada, oleh kebiasaan, maka adalah dua macam perjanjian dengan mana pihak yang satu mengikatkan dirinya untuk melakukan pekerjaan bagi pihak yang lainnya dengan menerima upah; perjanjian perburuhan dan pemborongan pekerjaan.

Pasal 1601 a KUH Perdata:

Perjanjian perburuhan adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, siburuh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain simajikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Pasal 1601 b KUH Perdata:

Pemborongan pekerjaan adalah perjanjian, dengan mana pihak yang satu, sipemborong mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak yang lain, pihak yang memborongkan, dengan menerima suatu harga yang ditentukan.

Pasal 1601 c KUH Perdata:

Jika suatu perjanjian mengandung tanda-tanda suatu perjanjian perburuhan beserta tanda-tanda suatu perjanjian dari lain jenis, maka berlakulah baik ketentuan-ketentuan perihal perjanjian perburuhan, maupun ketentuan-ketentuan perihal perjanjian lain, yang tandatandanya ikut terkandung di dalamnya itu; jika ada pertentangan di antara ketentuan-ketentuan ini, maka berlakulah ketentuan-ketentuan perihal perjanjian perburuhan.

Jika suatu pemborongan pekerjaan diikuti oleh beberapa perjanjian yang semacam, meskipun tiap kali dengan sesuatu waktu selang,

atau jika sewaktu dibuatnya perjanjian pemborongan, ternyata maksud kedua belah pihak untuk mendapat beberapa perjanjian lagi yang semacam, sedemikian bahwa pemborongan-pemborongan itu kesemuanya dapat dianggap sebagai satu perjanjian perburuhan, maka ketentuan-ketentuan perihal perjanjian perburuhan akan berlaku terhadap baik perjanjian-perjanjian tersebut kesemuaannya, maupun masing-masing perjanjian tersendiri, dengan pengecualian ketentuan-ketentuan bagian ke enam dari bab ini. Tetapi jika dalam hal yang demikian itu perjanjian yang pertama dibuat sebagai suatu percobaan, maka perjanjian ini dianggap tetap memiliki sifat-sifatnya sebagai pemborongan pekerjaan, dan ketentuan-ketentuan dari bagian ke enam akan berlaku baginya.

Undang-Undang Ketenagakerjaan sendiri mengatur tentang perjanjian kerja melalui Bab IX tentang Hubungan Kerja. Dalam ketentuan Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan dinyatakan, bahwa “Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh”. Selain menyangkut Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut, dalam Bab IX tentang Hubungan Kerja juga dinyatakan sejumlah pasal yang antara lain meliputi:

Pasal 52 Undang-Undang Ketenagakerjaan:

- (1) 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.
- (2) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan.
- (3) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.

Pasal 56 Undang-Undang Ketenagakerjaan:

- (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.

- (2) Perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas:
 - a. jangka waktu; dan
 - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.
- (3) Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan perjanjian kerja.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu tertentu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pasal 58 Undang-Undang Ketenagakerjaan:

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.
- (2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung.

Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan:

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut:
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman;
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau
 - e. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pasal 60 Undang-Undang Ketenagakerjaan:

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan.

- (2) Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku.

Pasal 61 Undang-Undang Ketenagakerjaan

- (1) Perjanjian kerja berakhir apabila:
 - a. pekerja/buruh meninggal dunia;
 - b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
 - c. selesainya suatu pekerjaan tertentu;
 - d. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan 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 dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.
- (2) Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.
- (3) Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan, hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh.
- (4) Dalam hal pengusaha orang perseorangan meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh.
- (5) Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 61A Undang-Undang Ketenagakerjaan:

- (1) Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) huruf b dan huruf c, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh.
- (2) Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada pekerja/buruh sesuai dengan masa kerja pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai uang kompensasi diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pasal 62 Undang-Undang Ketenagakerjaan:

Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena

ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

Merujuk pada Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan di atas, maka dapat diketahui bahwa perjanjian kerja yang disepakati oleh pekerja dan pengusaha merupakan syarat mutlak untuk adanya hubungan kerja di antara keduanya. Hubungan kerja tidak akan terjadi tanpa adanya perjanjian kerja yang dibuat dan disepakati para pihak. Dengan demikian, perjanjian kerja memiliki kedudukan teramat penting bahkan utama untuk terciptanya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha. Pada dasarnya, perjanjian kerja yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dapat dibedakan ke dalam 2 (dua) bentuk, yaitu perjanjian kerja untuk waktu tertentu dan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Dua bentuk perjanjian kerja dimaksud telah dinyatakan secara tegas dalam Pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Istilah perjanjian kerja untuk waktu tertentu adalah terkait dengan status pekerja itu sendiri, yaitu pekerja kontrak. Sedangkan istilah perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu menyangkut status pekerja yang mana dalam hal ini merupakan pekerja tetap.

Ada sejumlah permasalahan dalam bidang pengaturan perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha sebagaimana diatur pada pasal-pasal di atas. Misalkan terkait substansi Pasal 52 Undang-Undang Ketenagakerjaan, pasal ini memuat tentang syarat-syarat sahnya perjanjian serta mengatur juga mengenai akibat hukum atas tidak dipenuhinya syarat-syarat sahnya perjanjian. Namun demikian, ketentuan Pasal 52 Undang-Undang Ketenagakerjaan dimaksud telah dirumuskan oleh pembentuknya dengan cara membedakan akibat hukum atas

tidak dipenuhinya keempat syarat sahnya perjanjian. Tidak dipenuhinya 2 (dua) syarat sahnya perjanjian seperti kata sepakat dan kecakapan mengakibatkan dapat dibatalkan, artinya perjanjian yang dibuat oleh para pihak dapat dibatalkan melalui mekanisme yang tersedia (Pasal 52 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan). Berbeda dengan tidak dipenuhinya 2 (dua) syarat sahnya perjanjian berupa suatu hal tertentu yaitu pekerjaan yang diperjanjian serta suatu sebab yang halal, maka akibat hukumnya yakni batal demi hukum (Pasal 52 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan). Artinya batal dengan sendirinya tanpa perlu dilakukan tindakan-tindakan tertentu melalui mekanisme yang ada.

2 (dua) bentuk akibat hukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Pasal 52 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan justru bertentangan dengan prinsip yang dianut dalam Pasal 1320 KUH Perdata. Padahal, substansi yang diatur dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan merupakan salinan dari Pasal 1320 KUH Perdata. Sehingga dalam hal ini saja, sudah semestinya jika pengaturan perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha yang dibuat berdasarkan Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan tetap memperhatikan prinsip yang berlaku dalam Pasal 1320 KUH Perdata, yaitu apabila salah satu syarat sahnya perjanjian tidak dipenuhi dalam suatu perjanjian maka mengakibatkan batal demi hukum. Prinsip yang dianut dalam Pasal 1320 KUH Perdata tidak mengenal istilah dapat dibatalkan seperti terdapat dalam Pasal 52 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Keseluruhan syarat sahnya perjanjian tidak dapat dibedakan antara satu dengan lainnya, semua syarat

sahnya perjanjian merupakan satu kesatuan utuh, ketika salah satu syarat tidak terpenuhi, sudah pasti mengakibatkan batal demi hukum.

Secara prinsipil, sudah seharusnya apabila substansi yang dirumuskan pada Pasal 52 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak bertentangan dengan prinsip yang melekat dalam Pasal 1320 KUH Perdata. Karena biar bagaimanapun juga, ketentuan Pasal 1320 KUH Perdata merupakan dasar utama diaturnya Pasal 52 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Jadi konsekuensi logisnya adalah tidak boleh menyimpang dari apa yang sudah ditentukan dalam Pasal 1320 KUH Perdata, terutama menyangkut akibat hukum berupa batal demi hukum apabila salah satu syarat sahnya perjanjian tidak terpenuhi.

Pembahasan selanjutnya terfokus pada perjanjian kerja untuk waktu tertentu versi undang-undang cipta kerja klaster ketenagakerjaan sebagaimana telah mengubah sebagian isi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Sebelum berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020), dalam ketentuan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dinyatakan sebagai berikut:

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis serta sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya;
 - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman, atau
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

- (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
- (4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama (2) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
- (5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
- (6) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
- (7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka batal demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (8) Hal-hal yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

Mencermati substansi Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun. 2003 di atas dan dikaitkan dengan Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan seperti telah penulis nyatakan di halaman terdahulu dalam tesis ini, maka dapat dipahami jika apa yang telah diatur dalam Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah relatif lebih baik dari apa yang sekarang ini diatur dalam Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Apa yang penulis maksud dengan istilah relatif lebih baik yaitu menyangkut status pekerja kontrak yang terikat dengan perjanjian kerja untuk waktu tertentu, di mana dalam Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terhadap status pekerja kontrak dalam suatu jangka waktu tertentu dapat berubah menjadi status pekerja tetap. Berbeda halnya dengan apa yang telah diatur dalam Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan, di sini diatur sedemikian rupa bahwa

pekerja yang terikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu bisa selamanya untuk tetap terikat pada perjanjian tersebut, sehingga kecil kemungkinan pekerja kontrak beralih menjadi pekerja tetap dalam suatu perusahaan tempat di mana pekerja bekerja.

Pengaturan perjanjian kerja untuk waktu tertentu jelas merupakan suatu bentuk norma hukum positif yang tidak adil. Ketidakadilan dimaksud di mana pengusaha dapat terus mengikat diri pada perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dia buat dan sepakati bersama dengan pekerja. Pengusaha tidak dapat dipersalahkan tentang status pekerja kontrak yang telah dia pekerjakan sekalipun pekerja tersebut sudah bekerja puluhan tahun padanya. Kondisi demikian jelas merugikan pekerja kontrak, karena selamanya tetap menjadi pekerja dengan status sebagai pekerja kontrak.

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk menulis tesis ini dengan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan”.

B. Perumusan Masalah

Agar pembahasan di dalam tesis ini menjadi terarah dan fokus, maka penulis merumuskan 2 (dua) permasalahan yang selengkapnya tertulis sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaturan perjanjian kerja dalam perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja?

2. Bagaimana pengaturan perjanjian kerja ke depannya dalam perspektif *ius constituendum* di Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian hukum yang disusun ke dalam bentuk tesis ini adalah memiliki 2 (dua) tujuan, di mana masing-masing tujuan bisa dijelaskan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan mengkritisi: “pengaturan perjanjian kerja dalam perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja”.
2. Untuk mencermati dan menganalisis: “pengaturan perjanjian kerja ke depannya dalam perspektif *ius constituendum* di Indonesia”.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara akademis maupun praktis, di mana masing-masing manfaat tersebut bisa dijelaskan sebagai berikut:

1. Secara akademis, manfaat yang dihasilkan dari penelitian hukum ini diharapkan dapat dijadikan sebagai titik tolak dalam penelitian hukum yang terkait dengan: “pengaturan perjanjian kerja dalam perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja”.

2. Secara praktis, manfaat yang dihasilkan dari penelitian hukum ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan dalam penelitian hukum yang terkait dengan: “pengaturan perjanjian kerja dalam perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja”.

E. Kerangka Konseptual

Pembahasan di sub bab kerangka konseptual dalam tesis ini secara khusus adalah menyangkut pembahasan terhadap sejumlah pengertian dari istilah yang penulis gunakan dalam merumuskan kalimat pada judul tesis. Pembahasan terhadap pengertian dari istilah tersebut meliputi pengertian pengaturan dan perjanjian kerja. Masing-masing pengertian dimaksud untuk selanjutnya dapat dilihat pada penjelasan-penjelasan sebagai berikut:

1. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja

Perlindungan Hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.

Menurut Setiono, Perlindungan Hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.¹⁰ Menurut Muchsin, Perlindungan Hukum merupakan kegiatan untuk melindungi individu dengan menyetarakan hubungan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antar sesama manusia.

Perlindungan Hukum adalah segala upaya pemenuhan hak dan pemberian bantuan untuk memberikan rasa aman kepada saksi dan/atau korban, perlindungan hukum korban kejahatan sebagai bagian dari perlindungan masyarakat, dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk, seperti melalui pemberian restitusi, kompensasi, pelayanan medis, dan bantuan hukum. Menurut Muchsin, Perlindungan Hukum merupakan suatu hal yang melindungi subyek-subyek hukum melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi. Perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Perlindungan Hukum Preventif Perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta

¹⁰ Setiono, *Supremasi Hukum*, (Surakarta: UNS, 2004), hlm. 3

memberikan rambu-rambu atau batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban.

2. Perlindungan Hukum Represif merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.

Menurut Philipus M. Hadjon berpendapat bahwa Perlindungan Hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan. Menurut Satjipto Raharjo mendefinisikan Perlindungan Hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.

Pengertian pekerja berbeda dengan pengertian tenaga kerja sebagaimana yang terdapat di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Dalam Pasal 1 angka 2 menentukan bahwa Tenaga kerja adalah *setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan, dalam Pasal 1 angka 3 menentukan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dalam menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.* Dengan demikian dapat diartikan bahwa pekerja adalah setiap

orang yang melakukan pekerjaan dan mendapatkan upah atau imbalan lain. Pekerjaan secara umum di definisikan sebagai sebuah kegiatan aktif yang dilakukan oleh manusia. Istilah pekerjaan digunakan untuk suatu tugas atau kerja yang menghasilkan sebuah karya yang bernilai imbalan dalam bentuk uang atau bentuk lainnya.

2. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Pemakaian istilah perjanjian kerja seperti terdapat dalam judul tesis ini memiliki pengertian yang pada dasarnya adalah mengacu pada sejumlah pengertian perjanjian kerja yang telah dirumuskan oleh para ahli hukum. Misalkan menurut Subekti, bahwa:

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan (pengusaha), perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas yang dalam bahasa Belanda disebut *dienstverhouding*, yaitu suatu yang berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain”.¹¹

Pengertian perjanjian kerja yang dikemukakan secara lugas dapat merujuk pada pendapat Guus Heerma Van Voss, “perjanjian kerja adalah suatu kesepakatan dengan buruh/pekerja mengikatkan diri sendiri untuk bekerja di bawah otoritas/kewenangan majikan dengan menerima pembayaran upah”.¹² Sedang menurut Iman Soepomo, yaitu dikatakan olehnya bahwa:

Perjanjian kerja adalah perjanjian di mana pihak yang satu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain (majikan) selama suatu waktu tertentu dengan menerima upah dan

¹¹Aries Harianto, *Op. Cit.*, hlm 207-208.

¹²Sayid Mohammad Rifqi Noval, *Op. Cit.*, hlm 47.

pihak lain (majikan) mengikatkan diri untuk memburuhkan pihak yang satu (buruh) dengan membayar upah.¹³

Ditinjau dari aspek yuridis normatif, pengertian perjanjian kerja yaitu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan, “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/karyawan dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”. Dengan demikian, berdasarkan pada ketiga pendapat ahli hukum di atas dan ketentuan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut, maka apa yang penulis maksud dengan perjanjian kerja dalam judul proposal tesis ini adalah perjanjian yang dibuat oleh pekerja dan pengusaha untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang diperintahkan oleh pengusaha dan pekerja mendapatkan upah untuk itu.

PKWT adalah perjanjian kerja yang didalamnya memuat batas waktu hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Perjanjian kerja ini biasanya digunakan untuk pekerja tidak tetap atau kontrak. PKWT dapat didasarkan atas dua hal yaitu; jangka waktu tertentu dan selesainya suatu pekerjaan.¹⁴

PKWT juga harus memenuhi ketentuan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) buku III tentang perikatan Pasal 1320 tentang sahnya suatu perjanjian karena pada dasarnya

¹³Aries Harianto, *Op. Cit.*, hlm 207.

¹⁴Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan: Suatu Pengantar*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2007 Hlm 44.

PKWT adalah perjanjian. PKWT agar dianggap sebagai suatu perjanjian yang sah harus memenuhi syarat-syarat yaitu:

- a. Adanya kesepakatan kedua belah pihak
- b. Kecakapan kedua belah pihak untuk melakukan perbuatan hukum
- c. Adanya suatu objek tertentu
- d. Adanya sebab yang halal; tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, ketertiban umum, dan kesusilaan

PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis, sifat dan kegiatan yang akan selesai dalam jangka waktu tertentu, jadi bukan pekerjaan yang bersifat tetap. Macam pekerjaan yang dapat dilakukan atas dasar PKWT adalah:¹⁵

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.
- b. Pekerjaan yang diperkirakan dapat diselesaikan dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama tiga (3) tahun.
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman; yaitu yang tergantung pada cuaca atau kondisi tertentu.
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produksi baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.

Perjanjian Kerja memang dapat dibuat dalam bentuk tertulis maupun lisan. Namun dalam PKWT, perjanjian kerja yang dibuat harus dibuat dalam bentuk tertulis. Menurut Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UU

¹⁵ *Ibid*, hlm 45.

Ketenagakerjaan), perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang kurangnya harus 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 pembayarannya
- 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; dan di tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

3. Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan

Secara singkat arti perspektif bisa disebut sebagai cara pandang, perspektif sendiri diartikan secara umum sebuah pandang terhadap peristiwa. Menurut Martono adalah cara pandang yang digunakan oleh manusia ketika melihat suatu fenomena atau suatu masalah yang sedang terjadi. Sedangkan menurut Sumaatmadja dan Winardit, adalah suatu cara pandang dan cara berperilaku terhadap suatu masalah atau kejadian atau kegiatan, hal ini menyiratkan bahwa manusia senantiasa akan memiliki perspektif yang mereka gunakan untuk memahami sesuatu.

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hukum ketenagakerjaan mengatur tentang segala hal yang berhubungan dengan

tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah kerja. Tujuan dari dibentuknya hukum ketenagakerjaan adalah :

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya

Selain itu, hukum ketenagakerjaan juga mengatur hubungan antara tenaga kerja dengan pengusaha. Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Hubungan kerja terdiri dari dua macam yaitu hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Perjanjian kerja yang dibuat tersebut dapat dilakukan secara tertulis atau lisan. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis harus dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Mengenal hubungan kerja tersebut diatur di Bab IX Pasal 50-66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja yang dibentuk antara pengusaha dan pekerja/buruh haruslah berlandaskan dan sesuai dengan substansi dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan hukum lainnya yang terkait.

Sejarah undang-undang ketenagakerjaan di Indonesia tak lepas dari sejarah perbudakan di negeri ini yang saat itu masih disebut Hindia Belanda. Selepas era perbudakan, pada tahun 1819 dikeluarkan Peraturan tentang Pendaftaran Budak. Pada tahun 1820 ada peraturan yang dikeluarkan Pemerintah Hindia Belanda yang mewajibkan membayar pajak bagi pemilik budak. Kemudian pada tahun 1829 ada peraturan yang melarang mengagkut budak yang masih anak-anak. Setelah itu pada tahun 1839 ada peraturan tentang pendaftaran anak budak dan pengganti nama para budak. Sebelum itu pada tahun 1825 ada peraturan tentang budak dan perdagangan budak.

Peraturan penghapusan budak dikeluarkan tahun 1854, kemudian pada tanggal 1 januari 1860 baru dinyatakan hapus sama sekali meskipun pada praktiknya setelah tahun 1860 masih banyak orang yang berstatus budak. Pada tahun 1880 dikeluarkan sebuah peraturan terkait dengan para pekerja. Orang-orang yang bekerja itu disebut *koeli* (kuli) dan peraturannya adalah *koeli ordonantie*. Pada masa-masa selanjutnya peraturan *koeli* ini mulai menjadi sorotan seiring dengan penggunaan istilah bagi pekerja yang mulai begeser dari *koeli* ke buruh.

F. Landasan Teoretis

1. Teori Perjanjian

Eksistensi perjanjian dalam hukum ketenagakerjaan merupakan hal sentral guna merumuskan hak dan kewajiban para pihak yang terikat dalam suatu perjanjian kerja. Perjanjian kerja dirumuskan sedemikian rupa oleh para pihak untuk dijadikan semacam aturan main yang idealnya dipatuhi

oleh masing-masing pihak, entah itu pekerja maupun pengusaha. Dalam suatu keadaan tertentu, perjanjian kerja ditengarai sebagai alat yang mumpuni untuk dijadikan pedoman dalam menyelesaikan masalah antara pekerja dengan pengusaha. Di samping itu, diperlukan juga peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang ketenagakerjaan.

Dikaji dari perspektif *yuridis normatif*, makna perjanjian telah dirumuskan dalam KUH Perdata, tepatnya dalam Pasal 1313 KUH Perdata, yakni “Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”. Wirjono Prodjodikoro memaknai perjanjian dengan rumusan kalimat sebagai berikut:

Perjanjian sebagai suatu perhubungan hukum mengenai harta benda antar dua pihak, dalam mana suatu pihak berjanji atau dianggap berjanji untuk melakukan sesuatu hal atau tidak melakukan suatu hal atau untuk tidak melakukan sesuatu hal, sedang pihak lain berhak menuntut pelaksanaan janji itu.¹⁶

Menurut M. Yahya Harahap, “perjanjian sebagai hubungan hukum yang menyangkut hukum kekayaan antara dua orang atau lebih, yang memberi hak kepada satu pihak dan kewajiban pada pihak lain tentang suatu prestasi”.¹⁷ Sedang pendapat lainnya dan relatif serupa juga datang dari Abdulkadir Muhammad, yaitu “perjanjian sebagai suatu persetujuan dengan dua orang atau lebih saling mengikatkan diri untuk melaksanakan suatu hal dalam lapangan harta kekayaan”.¹⁸

Gambaran umum tentang “hukum perjanjian di Indonesia menganut sistem terbuka (*open system*) artinya, para pihak dalam perjanjian dapat

¹⁶Wirjono Prodjodikoro, *Azas-Azas Hukum Perjanjian*, Cet. Kesembilan, Mandar Maju, Bandung, 2011, hlm 4.

¹⁷Sayid Mohammad Rifqi Noval, *Op. Cit.*, hlm 44.

¹⁸*Ibid.*, hlm 45.

mengatur sesuatu yang mengikat bagi para pihak, sekalipun hal itu tidak diatur dalam ketentuan hukum yang ada”.¹⁹

Secara sederhana, “suatu perjanjian berakhir apabila tujuan dari perjanjian tersebut telah tercapai, yaitu dengan terpenuhinya hak dan kewajiban para pihak”.²⁰ Namun demikian, setidaknya terdapat beberapa cara yang bisa mengakibatkan berakhirnya suatu perjanjian, yaitu:

1. Ditentukan dalam perjanjian oleh para pihak;
Suatu perjanjian berakhir pada saat yang telah ditentukan oleh para pihak, misalnya pada perjanjian kerja waktu tertentu yang batas waktunya berdasarkan waktu tertentu.
2. Undang-undang telah menetapkan batas waktu berlakunya suatu perjanjian;
Misalnya menurut Pasal 1066 ayat (3) KUH Perdata bahwa ahli waris dapat mengadakan perjanjian untuk selama waktu tertentu tidak melakukan pemisahan harta selama jangka waktu tertentu hanya mengikat selama lima (5) tahun.
3. Para pihak atau undang-undang dapat menentukan bahwa dengan terjadinya peristiwa tertentu maka perjanjian pada gilirannya akan hapus.
Misalnya:
 - Pada Pasal 1603 KUH Perdata menentukan bahwa perjanjian kerja berakhir bilamana meninggalnya si buruh;
 - Pada Pasal 1646 KUH Perdata menentukan salah satu sebab berakhirnya suatu perjanjian persekutuan adalah:
 - (1) Dengan musnahnya barang atau diselesaikannya perbuatan yang menjadi pokok persekutuan;
 - (2) Jika salah satu seorang sekutu meninggal atau di bawah pengampuan, atau dinyatakan pailit;
 - (3) Pernyataan menghentikan perjanjian (*opzegging*). *Opzegging* dapat dilakukan oleh kedua belah pihak, atau oleh salah satu pihak dan hanya ada perjanjian-perjanjian yang bersifat sementara.
 - (4) Perjanjian berakhir karena putusan hakim, misalnya dalam suatu perjanjian sewa menyewa rumah tidak ditentukan kapan berakhirnya, maka untuk mengakhiri perjanjian dapat dilakukan dengan putusan Pengadilan Negeri (Pasal 10 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 1981).
 - (5) Tujuan telah tercapai. Dengan tercapainya tujuan perjanjian itu akan berakhir. Misalnya dalam perjanjian jual beli mobil, setelah

¹⁹Hery Shietra, *Praktik Hukum Jaminan Kebendaan*, Cet. Pertama, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2016, hlm 35.

²⁰Aries Harianto, *Op. Cit.*, hlm 204.

diserahkan oleh penjual dan pembeli telah membayar harganya, maka perjanjian itupun berakhir.

- (6) Dengan perjanjian para pihak (*herroeping*), perjanjian tersebut sebenarnya belum berakhir, tapi atas kesepakatan para pihak untuk mengakhiri perjanjian tersebut.²¹

Berikut dikemukakan tentang sejumlah teori lahirnya suatu perjanjian, antara lain meliputi teori-teori berikut ini:

- a. Teori Kehendak (*Wilstheorie*)
Teori ini adalah teori yang tertua dan menekankan kepada faktor kehendak. Menurut teori ini jika mengemukakan suatu pernyataan yang berbeda dengan apa yang dikehendaki, maka kita tidak terikat pada pernyataan tersebut.
- b. Teori Pernyataan (*Verklaringsstheorie*)
Menurut teori ini, kebutuhan masyarakat menghendaki bahwa kita dapat berpegang pada apa yang dinyatakan.
- c. Teori Kepercayaan (*Vetrouwenstheorie*)
Menurut teori ini, kata sepakat terjadi jika ada pernyataan yang secara objektif dapat dipercaya.
- d. Teori Ucapan (*Uitingstheorie*)
Menurut teori ini, persetujuan adalah pada saat orang yang menerima penawaran telah menyiapkan surat jawaban bahwa ia menyetujui penawaran tersebut.
- e. Teori Pengiriman (*Verzendingstheorie*)
Menurut teori ini, persetujuan adalah pada saat dikirimkannya surat jawaban.
- f. Teori Pengetahuan (*Vernemeningstheorie*)
Menurut teori ini, persetujuan terjadi setelah orang yang menawarkan mengetahui bahwa penawarannya disetujui.
- g. Teori Penerimaan (*Ontvangstheorie*)
Menurut teori ini, persetujuan terjadi pada saat diterimanya surat jawaban penerima penawaran oleh orang yang menawarkan.²²

Setiap perjanjian yang dibuat secara sah oleh para pihak adalah mengikat dan menjadi hukum bagi para pihak yang membuatnya atau lebih dikenal dengan sebutan asas *pacta sunt servanda*. Asas ini selanjutnya menjadi norma hukum positif sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata, yakni “Semua perjanjian yang dibuat secara sah

²¹*Ibid.*, hlm 204-206.

²²Sayid Mohammad Rifqi Noval, *Op. Cit.*, hlm 50-51.

berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”. Selain menyangkut hal tersebut, terdapat asas lain yang juga berlaku dalam KUH

Perdata atau berlaku dalam hukum perjanjian, antara lain meliputi:

- 1) Asas kebebasan berkontrak.
- 2) Asas hukum perjanjian sebagai hukum yang bersifat mengatur.
- 3) Asas konsensual dari suatu perjanjian.
- 4) Asas *obligatoir* dari suatu perjanjian.
- 5) Asas keterikatan kepada perjanjian yang sama dengan keterikatan kepada undang-undang.²³

Perjanjian yang dibuat oleh para pihak adalah memiliki tujuan-tujuan sebagai berikut:

Urgensi pengaturan perjanjian dalam praktik adalah untuk menjamin pertukaran kepentingan (hak dan kewajiban) secara proporsional bagi para pihak, sehingga dengan demikian terjalin hubungan perjanjian yang adil dan saling menguntungkan. Bukan sebaliknya, merugikan salah satu pihak atau bahkan pada akhirnya justru merugikan para pihak yang membuat perjanjian.²⁴

2. Teori Sahnya Perjanjian

Agar perjanjian yang dibuat oleh para pihak bisa dikatakan sah, maka di dalam suatu perjanjian tersebut harus memuat unsur-unsur yang telah ditentukan di dalam Pasal 1320 KUH Perdata, yakni seperti ini rumusan norma hukum positifnya :

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.

²³Munir Fuady, *Konsep Hukum Perdata*, Cet. Pertama, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm 181.

²⁴Agus Yudha Hernoko, *Hukum Perjanjian: Asas Proporsional dalam Kontrak Komersial*, Cet. Ketiga, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2013, hlm 6.

Secara teoretis, penjelasan lebih lanjut tentang keempat syarat sahnya perjanjian tersebut bisa dijelaskan dengan mengemukakan argumentasi sebagai berikut:

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif, namun memiliki akibat hukum yang berbeda, pada syarat yang pertama dan yang kedua disebut dengan syarat subjektif atau syarat yang melekat dengan kualitas subjek hukum yang mengikat perjanjian. Jika syarat yang pertama dan kedua ini tidak terpenuhi, maka akibatnya perjanjian tersebut dapat dibatalkan atau kebatalannya sejak dinyatakan batal (*ex nunc*). Sedangkan syarat yang ketiga dan keempat merupakan syarat objektif yaitu syarat yang menyangkut objek perjanjiannya, dua syarat terakhir ini jika tidak dipenuhi, maka mengakibatkan perjanjiannya menjadi batal demi hukum.²⁵

Keempat syarat perjanjian di atas merupakan syarat mutlak yang harus terpenuhi dalam suatu rumusan perjanjian yang dibuat para pihak dan lazimnya disebut sebagai syarat umum sahnya perjanjian, sedang syarat lain atau syarat tambahan yang juga berlaku terhadap seluruh bentuk dan jenis perjanjian antara lain seperti diatur pada ketentuan Pasal 1338 ayat (3) KUH Perdata dan Pasal 1339 KUH Perdata. Di dalam Pasal 1338 ayat (3) KUH Perdata dinyatakan, bahwa “Suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan itikat baik”. Sementara itu, rumusan lengkap Pasal 1339 KUH Perdata yaitu sebagai berikut: “Suatu perjanjian tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang dengan tegas dinyatakan di dalamnya, tetapi juga untuk segala sesuatu yang menurut sifat perjanjian, diharuskan oleh kepatutan, kebiasaan atau undang-undang”.

G. Metode Penelitian

1. Tipe Penelitian

²⁵D.Y. Witanto, *Hukum Jaminan Fidusia Dalam Perjanjian Pembiayaan Konsumen: Aspek Perikatan, Pendaftaran, Dan Eksekusi*, Cet. Pertama, Mandar Maju, Bandung, 2015, hlm 19.

Tipe penelitian yang digunakan oleh penulis dalam menyusun tesis ini adalah *yuridis normatif*. Apabila tipe penelitian *yuridis normatif* ditinjau dari konteks teoretis, maka dapat dijelaskan dengan mengemukakan argumentasi sebagai berikut:

Pendekatan yuridis pada hakikatnya menunjuk pada suatu ketentuan, yaitu harus terpenuhi tuntutan secara keilmuan hukum yang khusus yaitu ilmu hukum dogmatik. Ukuran yang digunakan untuk melihat atau untuk menentukan apakah suatu permasalahan hukum konkrit telah memenuhi kriteria yuridis atau tidak harus dilihat dari empat macam karakteristik, yaitu: dari sudut sistem ilmiahnya, sistem normatifnya, sistem pendekatannya dan dari sistem interpretasinya.²⁶

Penggunaan tipe penelitian *yuridis normatif* dalam suatu penelitian hukum adalah bertujuan untuk mengkaji hukum positif yang terkait dengan pokok permasalahan yang telah ditentukan. Oleh sebab itu, pembahasan di dalam penelitian hukum dengan menggunakan tipe penelitian *yuridis normatif* dilakukan lewat cara mengkaji “asas-asas hukum, sistematika hukum, taraf sinkronisasi hukum, perbandingan hukum dan sejarah hukum”.²⁷

Ada terdapat karakteristik yang paling utama dalam lingkup penelitian *yuridis normatif* pada saat melakukan pengkajian terhadap hukum, yaitu terdiri dari:

1. Sumber utamanya adalah bahan hukum bukan data atau fakta sosial, karena dalam penelitian ilmu hukum normatif yang dikaji adalah bahan hukum yang berisi aturan-aturan yang bersifat normatif.
2. Pendekatannya yuridis normatif (Dalam penelitian atau pengkajian ilmu hukum normatif, kegiatannya untuk menjelaskan hukum tidak diperlukan dukungan data atau fakta-fakta sosial, sebab ilmu hukum normatif hanya mengenal bahan hukum, jadi untuk menjelaskan hukum atau untuk mencari makna dan memberi nilai akan hukum tersebut hanya digunakan

²⁶Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Cet. Pertama, Mandar Maju, Bandung, 2008, hlm 89.

²⁷*Ibid.*, hlm 86.

konsep hukum dan langkah-langkah yang ditempuh adalah langkah normatif).

3. Menggunakan metode interpretasi (Dalam pengkajian atau penelitian ilmu hukum normatif digunakan metode interpretasi untuk memaparkan atau menjelaskan hukum tersebut).
4. Analisisnya yuridis normatif (Dalam pengkajian atau penelitian ilmu hukum normatif, kegiatan analisisnya berbeda dengan cara menganalisis ilmu hukum empiris, dalam pengkajian ilmu hukum normatif, langkah atau kegiatan melakukan analisis mempunyai sifat yang sangat spesifik atau khusus, kekhususannya di sini bahwa yang dilihat adalah apakah syarat-syarat normatif dari hukum itu sudah terpenuhi atau belum sesuai dengan ketentuan dan bangunan hukum itu sendiri).
5. Tidak menggunakan statistik (Penelitian atau pengkajian ilmu hukum normatif tidak menggunakan statistik, karena penelitian ilmu hukum normatif merupakan penelitian atau pengkajian yang sifatnya murni hukum).
6. Teori kebenarannya pragmatis (Teori kebenaran penelitian ilmu hukum adalah kebenaran pragmatis artinya dapat bermanfaat secara praktis dalam kehidupan masyarakat).
7. Sarat nilai (Sarat nilai artinya ada pengaruh dari subyek, sebab menurut pandangan penganut ilmu hukum normatif justru dengan adanya pengaruh penilaian itulah sifat spesifik dari ilmu hukum normatif dapat diungkap).²⁸

Berikut dikemukakan tentang sejumlah cara yang dilakukan oleh penulis dalam melakukan penelitian hukum dengan menggunakan tipe penelitian *yuridis normatif*, yakni meliputi cara-cara yang selengkapnya tertulis sebagai berikut:

- a. Mendeskripsi hukum positif, yaitu bertugas mendeskripsi atau memaparkan isi dan struktur hukum positif;
- b. Mensistematisasi hukum positif, yaitu mensistematisasi isi dan struktur hukum positif yang dideskripsikan;
- c. Menginterpretasi hukum positif, yaitu berusaha menjelaskan makna yang terkandung dalam aturan;
- d. Menilai hukum positif, yaitu bersifat normatif dari ilmu hukum, di mana objeknya bukan hanya norma akan tetapi juga menyangkut dengan dimensi penormaan; dan
- e. Menganalisis hukum positif, dalam kegiatan menganalisis ini sifatnya sistem terbuka, maksudnya antara hukum dan kepatutan harus dipikirkan dalam suatu hubungan, oleh karena itu norma hukum harus bertumpu

²⁸*Ibid.*, hlm 86-88.

pada asas-asas hukum dan di balik asas hukum itu dapat disistematisasi gejala-gejala lain.²⁹

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penulisan tesis ini adalah sebagai berikut:

a. Pendekatan perundang-undangan atau *normative approach*;

Penggunaan pendekatan perundang-undangan yang penulis maksudkan di sini adalah bahwa penelitian hukum ini dilakukan dengan cara mengkaji atau menganalisis peraturan perundang-undangan yang relevan dengan pokok permasalahan, yaitu menyangkut “pengaturan perjanjian kerja dalam perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja”

b. Pendekatan konseptual atau *conceptual approach*;

Penggunaan pendekatan konseptual yang penulis maksudkan di sini adalah di mana penulis melakukan suatu penelitian hukum terhadap asas-asas atau prinsip-prinsip, doktrin-doktrin dan teori-teori yang terkait dengan masalah “pengaturan perjanjian kerja dalam perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja”.

c. Pendekatan sejarah atau *historical approach*.

Penggunaan pendekatan sejarah yang penulis maksudkan di dalam tesis nantinya adalah bahwa penulis melakukan penelitian melalui cara

²⁹*Ibid.*, hlm 80-81.

meneliti permasalahan-permasalahan yang berhubungan langsung dengan sejarah “pengaturan hukum positif tentang ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia”.

3. Pengumpulan Bahan Hukum

Teknik pengumpulan bahan hukum yang penulis pakai dalam penyusunan tesis ini adalah dengan menggunakan sistem kartu. Pemakaian metode sistem kartu bertujuan supaya penulis tidak mengalami kesulitan pada saat penulis melakukan sejumlah pembahasan yang relevan dengan 2 (dua) pokok permasalahan yang telah ditentukan dalam rumusan masalah. Kartu disusun berdasarkan pada cara-cara yang telah ditentukan. Bahan-bahan hukum dicatat dalam buku kartu, yaitu meliputi tentang pokok perkaranya, argumentasinya, langkah-langkah yang diambil dan alternatif penyelesaian masalah.

Jenis-jenis bahan hukum yang dipilih terbatas pada lingkup disiplin ilmu hukum secara umum dan disiplin ilmu hukum pemerintahan untuk khususnya, yaitu dibatasi pada permasalahan-permasalahan yang relevan dengan persoalan “pengaturan perjanjian kerja dalam perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja”.

Pengertian bahan hukum yang penulis maksudkan di atas adalah terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier, yaitu sebagai berikut :

1. Bahan hukum primer meliputi bahan hukum yang bersifat autoritatif artinya mempunyai otoritas. Bahan-bahan hukum primer ini terdiri dari perundang-undangan, yaitu :catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan yaitu :

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
3. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
4. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat.
5. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor ; KEP.100/MEN/VI 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim”.³⁰

2. Terkait bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang dapat memberikan penjelasan mempunyai bahan hukum primer yang terdiri dari :

- a. Buku-buku ilmu hukum;
- b. Jurnal ilmu hukum;
- c. Laporan penelitian ilmu hukum;
- d. Artikel ilmiah ilmu hukum; dan
- e. Bahan seminar, lokakarya, dan sebagainya.³¹

Deskripsi umum terhadap bahan hukum tersier dimaksud dapat dijelaskan dengan mengutip kalimat yang secara lengkap tertulis sebagai berikut:bahan

³⁰Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Cet. Keempat, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2008, hlm 141.

³¹Bahder Johan Nasution, *Op. Cit.*, hlm 86-87.

3. Bahan hukum tersier yaitu bahan hukum yang merupakan pelengkap yang sifatnya memberikan petunjuk dan penjelasan terhadap bahan primer dan sekunder. Bahan hukum tersier dapat dicontohkan seperti Kamus Besar Bahasa Indonesia, enslikopedia, indeks kumulatif dan seterusnya”.³²

4. Analisis Bahan Hukum

Analisis bahan hukum baru bisa dilakukan apabila bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier terkumpul. Di mana setelah ketiga bahan hukum tersebut terkumpul, maka langkah selanjutnya yang dilakukan adalah melakukan penganalisan terhadap sejumlah norma hukum positif yang memiliki hubungan atau korelasi dengan pokok pembahasan yang telah ditentukan pada tesis nantinya, yakni tentang masalah “pengaturan perjanjian kerja dalam perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja”. Penganalisan dimaksud antara lain dilakukan dengan menggunakan cara yaitu :

- a. Menginventarisasi semua aturan-aturan dan norma-norma yang sudah diidentifikasi berkaitan dengan permasalahan yang penulis teliti, yaitu berhubungan dengan perlindungan hukum terhadap pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu.

³²Soerjono Soekanto dan Sri Mamudi, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, Cet. Pertama, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2003, hlm 54.

- b. Mensistematisasi bahan-bahan hukum yang berhubungan dengan masalah yang dibahas untuk memaparkan isi dan struktur atau hubungan hirarkis antara aturan-aturan hukum. Dalam kegiatan :
- 1) Buku-Buku Ilmu Hukum
 - 2) Jurnal dan Makalah Hukum
 - 3) Artikel
 - 4) Bahan Seminar/lokakarya
- c. Menginterpretasikan semua peraturan perundang-undangan sesuai dengan masalah yang dibahas dengan menghimpun dan mengelola tatanan aturan yang ada, yang di dalamnya berlangsung interpretasi, pembentukan dan penjabaran pengertian-pengertian dalam hukum dari solusi masalah dapat dirancang dan ditawarkan.

H. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penulisan tesis ini adalah terdiri dari 5 (lima) bab. Penjelasan masing-masing bab adalah sebagai berikut:

Bab I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan menguraikan tentang latar belakang masalah yang melahirkan isu hukum sehingga perlunya penelitian hukum, selain itu bab ini juga menguraikan mengenai rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka konseptual, landasan teoritis, metode penelitian dan diakhiri dengan sistematika penulisan.

Bab II TINJAUAN UMUM TENTANG ENGATURAN PERJANJIAN KERJA DALAM PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

**SEBAGAIMANA DIUBAH DENGAN UNDANG-UNDANG
NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA**

Pada bab ini akan menguraikan mengenai tinjauan umum tentang Pekerja dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

**Bab III PENGATURAN PERJANJIAN KERJA DALAM PERSPEKTIF
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN SEBAGAIMANA DIUBAH DENGAN
UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG
CIPTA KERJA**

Pada bab ini akan menguraikan jawaban dari rumusan masalah yang pertama yakni uraian mengenai bagaimana pengaturan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang kemudian diubah menjadi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

**Bab IV PENGATURAN PERJANJIAN KERJA KE DEPANNYA
DALAM PERSPEKTIF *IUS CONSTITUENDUM* DI INDONESIA**

Pada bab ini akan menguraikan jawaban dari rumusan masalah yang kedua yakni uraian mengenai bagaimana pengaturan perjanjian kerja dalam perspektif *ius constituendum* di Indonesia.

Bab V PENUTUP

Bab ini merupakan bab terakhir yang berisikan mengenai kesimpulan dari penelitian yang kemudian juga diakhiri dengan saran yang akan dikemukakan.