

**PERLINDUNGAN HUKUM PADA PERJANJIAN KONTRAK KERJA
ANTARA KARYAWAN DAN PERUSAHAAN DI PT. ANI MITRA JAYA
DI KABUPATEN PATI**

SKRIPSI

**Penelitian untuk Penulisan Hukum dalam Bentuk Skripsi
Program Kekhususan Hukum Perdata**



Diajukan oleh :

Liana Anjani

30302000427

**PROGRAM STUDI (S.1) ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITS ISLAM SULTAN AGUNG (UNISSULA)
SEMARANG
2023**

**PERLINDUNGAN HUKUM PADA PERJANJIAN KONTRAK KERJA
ANTARA KARYAWAN DAN PERUSAHAAN DI PT. ANI MITRA JAYA
DI KABUPATEN PATI**



Pada tanggal, 19 Agustus 2022 telah Disetujui oleh :

Dosen Pembimbing :

Dini Amalia Fitri, S.H., M.H.
NIDN, 0607099001

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Liana Anjani

NIM : 30302000427

Dengan ini saya menyatakan bahwa karya tulis ilmiah yang berjudul :

**PERLINDUNGAN HUKUM PADA PERJANJIAN KONTRAK KERJA
ANTARA KARYAWAN DAN PERUSAHAAN DI PT. ANI MITRA JAYA
DI KABUPATEN PATI**

Adalah hasil karya sendiri, judul tersebut belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar Sarjana Strata I di Universitas Islam Sultan Agung Semarang (UNISSULA) ataupun universitas lain serta belum pernah ditulis maupun diterbitkan oleh orang lain kecuali secara tertulis diujuk dalam daftar pustaka. Karya tulis ilmiah ini adalah milik saya, segala bentuk kesalahan dan kekeliruan dalam karya tulis ilmiah ini adalah milik saya.

Semarang, 31 Agustus 2023



LIANA ANJANI
NIM. 30302000427

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Liana Anjani
NIM : 30302000427
Program Studi : ILMU HUKUM
Fakultas : HUKUM

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tugas

Akhir/Skripsi/Tesis/Disertasi* dengan judul :

PERLINDUNGAN HUKUM PADA PERJANJIAN KONTRAK KERJA ANTARA KARYAWAN DAN PERUSAHAAN DI PT. ANI MITRA JAYA DI KABUPATEN PATI

Dan menyetujui menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data dan dipublikasikan di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Semarang, 31 Agustus 2023

Yang menyatakan,



LIANA ANJANI
NIM. 30302000427

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

Dalam setiap pilihan yang kita buat pasti ada baik dan buruknya tapi jangan pernah menyesali pilihan yang sudah diambil karena pasti selalu ada hikmah yang terkandung didalamnya.

PERSEMBAHAN :

Skripsi ini Penulis persembahkan kepada :

- Kedua orang tua, yang selalu memberikan do'a, dukungan moril maupun materiil, memberikan segalanya dan selalu menjadi semangat, inspirasi serta motivasi hidup bagi penulis.
- Anaku Raeline Carrelsa Wijaya dan Carrelsa Kanae Wijaya yang selalu menyemangati dan menyayangi penulis.
- Teman-teman seperjuangan maupun lembaga.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karuniaNya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “**PERLINDUNGAN HUKUM PADA PERJANJIAN KONTRAK KERJA ANTARA KARYAWAN DAN PERUSAHAAN DI PT. ANI MITRA JAYA DI KABUPATEN PATI**”, yang mana skripsi ini merupakan salah satu syarat dalam rangka menyelesaikan studi pada Program Studi Strata Satu (S1) di Fakultas Hukum Universitas Islam Agung Semarang.

Sholawat dan salam senantiasa kita haturkan kepada Nabi Muhammad SAW yang kita nantikan syafaatnya di yaumul akhir kelak.

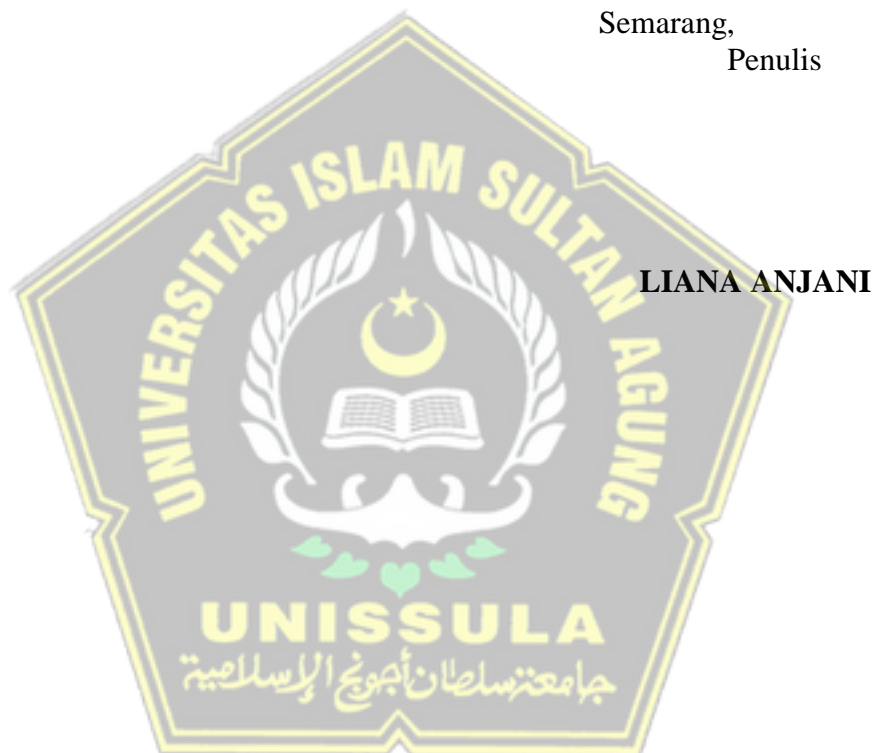
Ucapan terimakasih kami sampaikan kepada semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini serta pihak akademis Universitas Islam Sultan Agung Semarang :

1. Prof. Dr. H. Gunarto, S.H., S.E., Akt., M.Hum., selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Dr. Bambang Tri Bawono, SH.,MH, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Dr. Widayati, SH., MH, selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Dr. Arpangi, SH., MH, selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

5. Dr Achmad Arifullah, SH., MH, selaku Ketua Program Studi Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
6. Dini Amalia Fitri, SH, MH,. selaku Sekretaris Program Studi sekaligus Dosen Pembimbing dalam penulisan skripsi ini, yang telah memberikan bimbingan dengan jelas dan sabar, memberikan waktu dan banyak pengarahan kepada penulis.
7. Dr. Bambang Tri Bawono, SH.,MH., selaku Dosen Wali yang telah memberikan bimbingan akademik.
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah mengajar penulis.
9. Semua Staf Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang
10. Kedua orang tua, yang selalu memberikan do'a, dukungan moril maupun materiil, memberikan segalanya dan selalu menjadi semangat, inspirasi serta motivasi hidup bagi penulis.
11. Anakku Raeline Carrelsa Wijaya dan Carrelsa Kanae Wijaya yang selalu menyemangati dan menyayangi penulis.
12. Teman-teman angkatan Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang serta semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu, yang telah memberikan bantuan sehingga dapat terselesaikannya penyusunan skripsi ini.

Penulis berharap semoga bantuan dan bimbingan yang telah diberikan menjadi amal kebaikan serta semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis maupun pembaca. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, maka kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Semarang, 2023
Penulis



ABSTRAK

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui perlindungan hukum pada perjanjian kontrak kerja antara karyawan dan perusahaan di PT. Ani Mitra Jaya di Kabupaten Pati. Untuk mengetahui faktor penghambat dalam pelaksanaan perlindungan hukum pada perjanjian kontrak kerja antara karyawan dan perusahaan di PT. Ani Mitra Jaya di Kabupaten Pati. Untuk mengetahui upaya mengatasi hambatan dalam pelaksanaan perlindungan hukum pada perjanjian kontrak kerja antara karyawan dan perusahaan di PT. Ani Mitra Jaya di Kabupaten Pati.

Metode penelitian dengan pendekatan yuridis sosiologis, spesifikasi penelitian deskriptif. Jenis dan Sumber Data menggunakan data primer dan sekunder. Metode Pengumpulan Data menggunakan wawancara, penelitian kepustakaan dan studi dokumen. Adapun lokasi dan subyek penelitian adalah di PT. Ani Mitra Jaya di Kabupaten Pati dengan Analisis Data menggunakan analisis Kualitatif yaitu data yang tidak bisa di ukur atau dinilai dengan angka secara langsung.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa : Perlindungan Hukum Pada Perjanjian Kontrak Kerja Antara Karyawan Dan Perusahaan di PT. Ani Mitra Jaya di Kabupaten Pati adalah pada dasarnya telah sesuai dengan syarat-syarat ketentuan yang berlaku. Pengaturan mengenai Pekerjaan Waktu Tidak Tertentu yang menjadi suatu hubungan kerja yang mana pengaturan tersebut merupakan suatu usaha untuk tercapainya suatu kesejahteraan, maka hukum berperan dalam memberikan perlindungan, keamanan, ketentraman dan ketertiban dalam pergaulan hidup manusia. Faktor penghambatnya adalah Faktor regulasi; Faktor budaya baik pekerja, pemberi kerja/pengusaha; Secara teoritis pemberi kerja dan penerima kerja seimbang kedudukannya, namun dalam prakteknya berbeda. Upaya mengatasi hambatannya adalah Dibutuhkan intervensi pemerintah dengan membuat regulasi yang lebih memadai, pembinaan, pengawasan dan penegakan hukum lebih ditingkatkan; Apabila timbul masalah dalam hubungan ketenagakerjaan, maka harus diselesaikan secara adil; Para pihak yang terlibat dalam hubungan ketenagakerjaan harus memahami dan melaksanakan hak dan kewajibannya dengan baik dan benar.

Kata Kunci : Perlindungan Hukum, Perjanjian, Kontrak Kerja, Karyawan, Perusahaan

ABSTRACT

Protection of workers is intended to guarantee the basic rights of workers and guarantee equality and treatment without discrimination on any basis to realize the welfare of workers and their families while taking into account developments in the progress of the business world and the interests of employers.

The purpose of this study is to determine the legal protection of the employment contract agreement between employees and companies at PT. Ani Mitra Jaya in Pati Regency. To find out the inhibiting factors in the implementation of legal protection in employment contract agreements between employees and companies at PT. Ani Mitra Jaya in Pati Regency. To find out the efforts to overcome obstacles in implementing legal protection in employment contract agreements between employees and companies at PT. Ani Mitra Jaya in Pati Regency.

The research method uses a sociological juridical approach, descriptive research specifications. Types and Sources of Data using primary and secondary data. Data collection methods using interviews, library research and document studies. The location and research subjects are at PT. Ani Mitra Jaya in Pati Regency with Data Analysis uses qualitative analysis, namely data that cannot be measured or assessed by numbers directly.

The results of the study concluded that: Legal Protection in Employment Contract Agreements Between Employees and Companies at PT. Ani Mitra Jaya in Pati Regency is basically in accordance with the terms and conditions that apply. Arrangements regarding Employment of Unspecified Time which become an employment relationship in which the arrangement is an attempt to achieve a welfare, then the law plays a role in providing protection, security, peace and order in human association. The inhibiting factors are regulatory factors; Cultural factors both workers, employers/employers; Theoretically, the position of employers and recipients of work is equal, but in practice it is different. Efforts to overcome the obstacles are Government intervention is needed by making regulations that are more adequate, guidance, supervision and law enforcement are more enhanced; If a problem arises in the employment relationship, it must be resolved fairly; The parties involved in an employment relationship must understand and carry out their rights and obligations properly and correctly.

Keywords : Legal Protection, Agreements, Employment Contracts, Employees, Companies

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH.....	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK.....	x
<i>ABSTRACT</i>	xi
DAFTAR ISI.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan masalah.....	8
C. Tujuan penelitian.....	8
D. Kegunaan penelitian.....	8
E. Terminologi	10
F. Metode Penelitian.....	15
1. Metode Pendekatan.....	15
2. Spesifikasi Penelitian.....	15
3. Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	16
4. Lokasi Penelitian.....	18
5. Metode Pengumpulan Data.....	18

6. Analisis Data.....	19
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	21
A. Tinjauan Umum tentang Perlindungan Hukum.....	21
B. Tinjauan Umum tentang Perjanjian.....	33
1. Pengertian Perjanjian.....	33
2. Syarat sahnya perjanjian.....	35
3. Asas-Asas Umum Hukum Perjanjian.....	37
C. Tinjauan Umum tentang Kontrak Kerja.....	45
1. Pengertian Kontrak Kerja.....	45
2. Subjek Kontrak Kerja.....	48
3. Objek Kontrak Kerja.....	49
4. Hak-hak dan Kewajiban Pekerja Kontrak.....	49
D. Tinjauan Umum Tentang Karyawan.....	52
1. Pengertian Karyawan.....	52
2. Fungsi dan Peranan Karyawan.....	54
3. Kewajiban Karyawan.....	55
4. Komunikasi Karyawan.....	55
E. Kontrak Kerja Dalam Perspektif Islam.....	57
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	75
A. Perlindungan Hukum Pada Perjanjian Kontrak Kerja Antara Karyawan Dan Perusahaan di PT. Ani Mitra Jaya di Kabupaten Pati.....	75

B. Faktor Penghambat Dalam Pelaksanaan Perlindungan Hukum Pada Perjanjian Kontrak Kerja Antara Karyawan dan Perusahaan di PT. Ani Mitra Jaya di Kabupaten Pati dan Solusinya	88
BAB IV PENUTUP	100
A. Kesimpulan.....	100
B. Saran	102
DAFTAR PUSTAKA	103



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, dan Pasal 33 ayat (1) yang menyatakan bahwa “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan”. Pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi konstitusi merupakan pelanggaran hak asasi manusia.

Selama terpenuhinya berbagai kebutuhan itu manusia dituntut untuk bekerja karena dengan pekerjaannya itu dapat diperoleh suatu penghasilan. Dalam hal ini, hak untuk bekerja sudah secara eksplisit diatur dalam Pasal 28 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 (selanjutnya disebut UUD NRI 1945) yang berbunyi: “bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum; dan setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana penegasan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945.

Hukum Ketenagakerjaan adalah sebagian dari hukum yang berlaku (segala peraturan-peraturan) yang menjadi dasar dalam mengatur hubungan kerja antara pekerja dengan majikan atau perusahaannya, mengenai tata

kehidupan dan tata kerja yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut.¹ Sementara berdasarkan pengertian ketenagakerjaan maka hukum ketenagakerjaan adalah semua peraturan hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum selama atau dalam hubungan kerja dan sesudah hubungan kerja.²

Hubungan kerja diatur dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 66 Undang-Undang Cipta Kerja. Pada pengaturan ini hubungan kerja dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu hubungan kerja waktu tertentu dan hubungan kerja waktu tidak tertentu. Pasal 66 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, baik perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Pelindungan pekerja/buruh, upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dilaksanakan sekurang-kurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya.

Wijayanto dan Ode mengemukakan bahwa masih rendahnya peningkatan pasar kerja dibanding jumlah tenaga kerja yang terus meningkat setiap tahunnya. Masih belum terjalinnya hubungan industrial antara pemerintah, pekerja maupun dengan pengusaha yang terjalin dengan baik. Hal tersebut dapat mengakibatkan rendahnya daya saing tenaga kerja. Pelaksanaan perlindungan dan pengawasan terhadap tenaga kerja di Indonesia masih

¹ Zainal Asikin, 2006, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, hlm. 1-2

² Lalu Husni, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (edisi revisi)*, Raja Grafindo, Jakarta, hlm.24.

sangat rendah, terbukti dengan banyaknya pelanggaran dalam hubungan kerja, jam kerja yang tidak teratur, kerja lembur dengan waktu yang berlebihan dan pemberian upah yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja yang terkadang melebihi waktu yang telah disepakati dalam perjanjian kerja.³

Menurut Mo Wang, Yujie Zhan dkk, dalam *Antecedents of Bridge Employment: A Longitudinal Investigation* bahwa sebuah stres kerja, beban kerja yang tinggi, gaji rendah serta hubungan yang tidak sehat dengan atasan maupun rekan kerja, dapat mengakibatkan seseorang dalam pekerjaannya tidak memuaskan.⁴ Dalam hal ini sangat penting peran perlindungan terhadap tenaga kerja yang diberikan oleh perusahaan maupun pemerintah karena seorang pekerja wajib memiliki perlindungan atas dirinya sendiri meliputi pemberian gaji/upah, jaminan kesehatan yang layak serta sistem pengupahan yang sudah diberlakukan sesuai dengan peraturan pemerintah agar menunjang produktivitas dari pekerja tersebut.

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Peraturan perundang-undangan yang terkait dengan perlindungan bagi pekerja Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang

³ Hendra Wijayanto dan Samsul Ode, 2019, "Dinamika Permasalahan Ketenagakerjaan dan Pengangguran di Indonesia", *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik dan Pembangunan*, Vol. 10 No. 1 hlm. 2-4

⁴ Mo Wang, Yujie Zhan, et.al. 2008, "Antecedents of Bridge Employment: A Longitudinal Investigation", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 93 No. 4, hlm. 820.

Cipta Kerja dan Peraturan Pelaksana dari perundang-undangan di bidang Cipta Kerja.

Perlindungan terhadap pekerja dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis secara sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu. dalam hal ini perlindungan terhadap pekerja yang harus mencakup:

1. Norma keselamatan kerja yang meliputi keselamatan kerja yang berkaitan dengan mesin, pesawat, alat-alat kerja, serta cara-cara melakukan pekerjaan.
2. Norma kesehatan yang meliputi pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja, dilakukan dengan mengatur pengobatan pekerja.
3. Norma kerja yang meliputi perlindungan terhadap waktu pekerja seperti istirahat, cuti, kerja wanita, anak, kesusilaan, ibadah serta kewajiban sosial menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral.

Persaingan usaha yang makin ketat, perusahaan berusaha untuk melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*). Salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan mempekerjakan tenaga kerja seminimal mungkin untuk dapat memberi kontribusi maksimal sesuai sasaran perusahaan. Pelaksanaan pekerjaan tersebut dilaksanakan dengan cara perjanjian kontrak kerja dengan jangka waktu tertentu atau disebut juga

dengan PKWT.⁵ Berkenaan dengan hal itu maka norma hukum telah memberikan pedoman sebagai dasar hukum dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disebut dengan PKWT) sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Pasal 56, 57, 58, 59 dan 60) dan keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep.100/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, selanjutnya disebut Kepmen 100/2004.

Imam Supomo, mengemukakan bahwa Perjanjian kerja adalah “suatu perjanjian, dimana pihak satu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lain (majikan) yang mengikat dirinya untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah. Peristiwa hukum perjanjian merupakan tindakan yang dilakukan oleh pekerja dan pengusaha/pemberi kerja untuk saling mengikatkan diri dalam suatu hubungan yang bersifat normative atau saling mengikat. Dalam berbagai teori ilmu hukum perikatan, perjanjian merupakan bentuk dari perikatan dimana 2 (dua) pihak mengikatkan diri untuk berbuat, memberikan sesuatu, atau untuk tidak berbuat sesuatu yang dituangkan dalam suatu perjanjian baik secara lisan maupun secara tertulis.

Perjanjian akan menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pelaku yang terlibat didalamnya. Konsekuensinya dari tidak terpenuhinya hak dan

⁵ M. Fauzi, 2006, Aspek Hukum Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, *Risalah Hukum* Fakultas Hukum Unmul, hlm.87.

kewajiban tersebut dapat berupa batal atau kebatalan terhadap perjanjian tersebut bahkan memungkinkan menimbulkan konsekuensi penggantian kerugian atas segala bentuk kerugian yang timbul akibat tidak terpenuhinya prestasi yang diperjanjikan.

Perjanjian kerja mengakibatkan hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha/pemberi kerja, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dengan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah.

Diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Pasal 18 menyatakan bahwa. "hubungan kerja antara Perusahaan Alih Daya dengan Pekerja/Buruh yang dipekerjakan, didasarkan pada PKWT atau PKWTT". Dengan demikian tidak ada keterkaitan apapun yang menyangkut pekerjaan antara pekerja/atau buruh dan pengusaha tertentu apabila sebelumnya tidak ada perjanjian yang mengikat keduanya.

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu lazimnya disebut dengan perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjaannya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak. Sedangkan untuk

perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tidak tertentu biasanya disebut dengan perjanjian kerja tetap dan status pekerjaanya adalah pekerja tetap.⁶

PT. Ani Mitra Jaya bergerak dalam bidang usaha Ekspor barang dagangan a.1. hasil laut ikan tuna, cakalang, udang, dan bandeng yang terletak di Jl. Raya Jakenan-Juwana, Desa Dukuhmulyo, Kecamatan Jakenan, Kabupaten Pati. Perusahaan yang mempunyai daerah operasi didaerah Kabupaten Pati dan sekitarnya ini, cukup banyak mempekerjakan tenaga kerja dengan Sistem Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT).

Menurut Bapak Wei Ting Kuang selaku Manager PT Ani Mitra Jaya di Kabupaten Pati bahwa perusahaan berfungsi memberikan perlindungan bagi setiap pekerja atau buruh yang bekerja di dalamnya.⁷ Tenaga kerja kontrak di PT. Ani Mitra Jaya hanya terjalin selama kurun waktu 6 bulan satu kali kontrak dan melakukan kontrak di masa 1 tahun berikutnya, apabila kontraknya habis tenaga kerja bisa mengajukan perpanjangan masa kerja lagi akan tetapi bisa mengalami persetujuan maupun penolakan dari pihak perusahaan yaitu PT. Ani Mitra Jaya.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk meneliti mengenai

**PERLINDUNGAN HUKUM PADA PERJANJIAN KONTRAK KERJA
ANTARA KARYAWAN DAN PERUSAHAAN DI PT. ANI MITRA
JAYA DI KABUPATEN PATI**

⁶ Lalu Husni, 2015, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, edisi revisi, Rajawali Pers, Jakarta, hlm. 41.

⁷ Hasil wawancara dengan Bapak Wei Ting Kuang selaku Manager PT Ani Mitra Jaya di Kabupaten Pati, pada tanggal 3 Mei 2023, pukul 11.15 wib,

B. Rumusan masalah

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas maka dapat di buat rumusan sebagai berikut :

1. Bagaimana perlindungan hukum pada perjanjian kontrak kerja antara karyawan dan perusahaan di PT. Ani Mitra Jaya di Kabupaten Pati?
2. Apa faktor penghambat dalam pelaksanaan perlindungan hukum pada perjanjian kontrak kerja antara karyawan dan perusahaan di PT. Ani Mitra Jaya di Kabupaten Pati dan bagaimana solusinya?

C. Tujuan penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum pada perjanjian kontrak kerja antara karyawan dan perusahaan di PT. Ani Mitra Jaya di Kabupaten Pati.
2. Untuk mengetahui faktor penghambat dalam pelaksanaan perlindungan hukum pada perjanjian kontrak kerja antara karyawan dan perusahaan di PT. Ani Mitra Jaya di Kabupaten Pati dan solusinya.

D. Kegunaan penelitian

Dari penelitian ini diharapkan mempunyai nilai tambah dan manfaat untuk penulis maupun pembaca baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut :

Adapun manfaat penelitian ini terdapat :

1. Manfaat Teoritis :
 - a. Memberikan kontribusi pemikiran bagi perkembangan Ilmu Pengetahuan, khususnya bagi perkembangan Ilmu Hukum khususnya di bidang ketenagakerjaan yang berkaitan dengan perlindungan hukum pada perjanjian kontrak kerja antara karyawan dan perusahaan di PT. Ani Mitra Jaya di Kabupaten Pati.
 - b. Dapat dijadikan sebagai referensi dibidang karya ilmiah serta bahan masukan bagi penelitian yang sejenisnya.
2. Manfaat Praktis :
 - a. Bagi peneliti, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang ilmu hukum, terutama hukum perdata dalam hal perlindungan hukum pada perjanjian kontrak kerja antara karyawan dan perusahaan di PT. Ani Mitra Jaya di Kabupaten Pati.
 - b. Bagi masyarakat, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai hal-hal yang berhubungan dengan perlindungan hukum pada perjanjian kontrak kerja antara karyawan dan perusahaan.
 - c. Sebagai sumbangan pemikiran penulis dalam bentuk karya ilmiah dalam lingkup hukum perdata kepada civitas akademika Fakultas Hukum khususnya kepada Jurusan Ilmu Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

E. Terminologi

1. Perlindungan hukum

Perlindungan hukum adalah untuk memberikan kepastian hukum dari pelaksanaannya dan dalam waktu bersamaan memberikan perlindungan terhadap pekerja. Oleh karena itu, untuk menjamin terlaksananya secara baik sehingga tercapai tujuan untuk melindungi pekerja, diperlukan pengawas ketenagakerjaan maupun oleh masyarakat akan kesadaran dan itikad baik semua pihak.⁸

Perlindungan hukum adalah suatu perbuatan untuk menjaga kepentingan subyek-subyek hukum dengan peraturan-peraturan atau kaidah yang berlaku. kepada orang tersebut untuk melakukan tindakan yang dapat memenuhi kepentingannya.⁹ Sementara itu, Philipus M. Hadjon berpendapat bahwa, Perlindungan Hukum adalah suatu tindakan untuk melindungi atau memberikan pertolongan kepada subyek hukum, dengan menggunakan perangkat-perangkat hukum.¹⁰

Perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian Perlindungan hukum merupakan salah satu hal terpenting dalam unsur suatu negara hukum. Hal tersebut dianggap penting, karena dalam pembentukan suatu negara akan dibentuk pula hukum yang mengatur tiap-tiap warga negaranya. Dalam

⁸ Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm 222

⁹ Satjipto Raharjo, 2003, *Sisi-sisi Lain dari Hukum di Indonesia*, Kompas, Jakarta, hlm. 121.

¹⁰ Philipus M. Hadjon, 2011, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, hlm. 10.

perkembangannya, antara suatu Negara dengan warga negaranya akan terjalin suatu hubungan timbal balik, yang mengakibatkan adanya suatu hak dan kewajiban antara satu sama lain, dan perlindungan hukum merupakan salah satu hak yang wajib diberikan oleh suatu Negara kepada warga negaranya. Perlindungan hukum selalu dikaitkan dengan konsep *rechtstaat* atau konsep *Rule of Law* karena lahirnya konsep-konsep tersebut tidak lepas dari keinginan memberikan pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia. Konsep *Rechtsct* muncul di abad ke-19 yang pertama kali dicetuskan oleh Julius Stahl. Pada saatnya hampir bersamaan muncul pula konsep negara hukum (*rule of Law*) yang dipelopori oleh A.V. Dicey.

2. Perjanjian

Perjanjian adalah suatu persetujuan dengan dua orang atau lebih saling mengikatkan diri untuk melaksanakan suatu hal dalam lapangan harta kekayaan.¹¹ Menurut Pasal 1313 KUHPerdata mengatur bahwa suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Pengertian ini sebenarnya tidak begitu lengkap, tetapi dengan pengertian ini, sudah jelas bahwa dalam perjanjian itu terdapat satu pihak mengikatkan diri kepada pihak lain. Pengertian ini sebenarnya seharusnya menerangkan juga

¹¹ Abdul Kadir Muhammad, 1990, *Hukum Perikatan*, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm.4

tentang adanya dua pihak yang saling mengikatkan diri tentang sesuatu hal.¹²

Menurut Subekti suatu perjanjian adalah suatu peristiwa dimana orang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal. Dari peristiwa ini, timbullah suatu hubungan antara dua orang tersebut yang dinamakan perikatan. Perjanjian itu menerbitkan suatu perikatan antara dua orang yang membuatnya. Dalam bentuknya, perjanjian itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis.¹³

3. Perjanjian Kerja

Perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri, adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (*dierstverhanding*), yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain".¹⁴

Ketentuan dan syarat-syarat pada perjanjian yang dibuat oleh para pihak berisi hak dan kewajiban dari masing-masing pihak yang harus dipenuhi. Dalam hal ini tercantum asas kebebasan berkontrak (*idea of freedom of contract*), yaitu seberapa jauh pihak-pihak dapat mengadakan perjanjian, hubungan-hubungan apa yang terjadi antara mereka dalam

¹² Ahmadi Miru dan Sakka Pati, 2008, *Hukum Perikatan (Penjelasan Makna Pasal 1233 Sampai 1456 BW)*, Rajagarfindo Perdasa, Jakarta, hlm. 63.

¹³ Subekti, 2002, *Hukum Perjanjian*, cetakan 20, Intermasa, Jakarta, hlm. 1

¹⁴ R. Subekti, 1977, *Aneka Perjanjian*, Alumni Bandung, Bandung, hlm. 63

perjanjian itu serta seberapa jauh hukum mengatur hubungan antara para pihak.

4. Tenaga kerja

Tenaga kerja adalah semua orang yang mau ataupun bersedia dan memiliki kesanggupan untuk bekerja, termasuk mereka yang menganggur meskipun mau dan mampu untuk bekerja, akan tetapi terpaksa menganggur karena tidak adanya kesempatan kerja.

Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang memberi pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.¹⁵ Yang telah disempurnakan dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Pengertian tenaga kerja menurut Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tersebut sejalan dengan pengertian tenaga kerja menurut konsep ketenagakerjaan pada umumnya sebagaimana ditulis oleh Payaman J.Simanjuntak bahwa pengertian tenaga kerja atau man power adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari suatu pekerjaan pada kehidupan ini manusia

¹⁵ Lalu Husni, 2014, "Pengantar Hukum Ketenagakerjaan" Edisi Revisi, Cetakan 5, Rajawali Pers, Jakarta, hlm 27.

mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam sehingga untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup seseorang perlu bekerja, baik bekerja dengan membuat usaha sendiri ataupun bekerja kepada orang lain.

5. Perusahaan

Perusahaan adalah tempat terjadinya kegiatan produksi dan berkumpulnya semua faktor produksi barang dan jasa. Ada perusahaan yang terdaftar di pemerintah dan ada pula yang tidak. Bagi perusahaan yang terdaftar di pemerintah, mereka mempunyai badan usaha untuk perusahaannya. Badan usaha ini adalah status dari perusahaan tersebut yang terdaftar di pemerintah secara resmi.¹⁶

Perusahaan (*bedriiff*) adalah suatu pengertian ekonomis yang banyak dipakai dalam Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD). Seseorang yang mempunyai perusahaan disebut pengusaha. C.S.T Kansil berpendapat bahwa seseorang baru dapat dikatakan menjalankan suatu perusahaan, apabila ia dengan terang-terangan bertindak keluar dalam pekerjaan tertentu untuk memperoleh keuntungan dengan suatu cara, dimana ia menurutnya lebih banyak mempergunakan modal daripada mempergunakan tenaganya sendiri.¹⁷

Adapun pengertian perusahaan yang dikutip oleh Cindawati, dari Prof. Molengraaff, “bahwa perusahaan ialah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus menerus, bertindak keluar, untuk mendapatkan penghasilan, dengan cara memperniagakan barangbarang, atau

¹⁶ <https://id.wikipedia.org/wiki/Perusahaan>

¹⁷ C.S.T. Kansil, 2013, *Pokok-Pokok Pengetahuan Hukum Dagang Indonesia*, Edisi Ke-2, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 28-29.

mengadakan perjanjian-perjanjian perdagangan.” Cindawati sendiri berpendapat bahwa perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara tidak terputus-putus, dengan terangterangan, dalam kedudukan tertentu dan untuk mencari laba.¹⁸

F. Metode Penelitian

1. Metode Pendekatan

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan dalam memecahkan masalah adalah dengan menggunakan metode pendekatan yuridis sosiologis. Pendekatan Yuridis Sosiologis adalah menekankan penelitian yang bertujuan memperoleh pengetahuan hukum secara empiris dengan jalan terjun langsung ke objeknya.¹⁹ Penelitian Yuridis Sosiologis adalah penelitian hukum menggunakan data sekunder sebagai data awalnya, yang kemudian dilanjutkan dengan data primer dilapangan atau terhadap masyarakat, meneliti perlindungan hukum pada perjanjian kontrak kerja antara karyawan dan perusahaan di PT. Ani Mitra Jaya di Kabupaten Pati.

2. Spesifikasi Penelitian

Penelitian ini menggunakan spesifikasi deskriptif, yaitu untuk memberikan gambaran secara jelas terhadap pemilihan topik permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian mengenai objek yang akan diteliti, yaitu mendeskripsikan profil terkait perlindungan hukum

¹⁸ Cindawati, 2014, *Hukum Dagang dan Perkembangannya*, Putra Penuntun, Palembang, h. 31

¹⁹ Soerjono Soekanto, 2005, *Pengantar Penelitian Hukum*, Penerbit Universitas Indonesia Press, Jakarta, h. 51.

pada perjanjian kontrak kerja antara karyawan dan perusahaan di PT. Ani Mitra Jaya di Kabupaten Pati.

3. Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini dibagi dalam dua jenis, yaitu

a. Data primer

Data primer yaitu data yang didapat langsung dari sumber pertama yang terkait dengan permasalahan yang akan dibahas dengan melakukan wawancara terstruktur baik dengan para pihak yang berperkara maupun dengan informan. Dalam hal ini data primer yang didapatkan peneliti bersumber dari Bapak Wei Ting Kuang selaku Manager PT Ani Mitra Jaya di Kabupaten Pati.

b. Data Sekunder

Sumber data dalam penelitian ini yaitu data sekunder yang merupakan data pokok dalam penelitian ini. Data sekunder adalah data pustaka yang mencakup peraturan perundang-undangan, buku-buku kepustakaan, karya ilmiah, artikel-artikel, serta dokumen-dokumen yang berkaitan dengan materi penelitian. Data sekunder meliputi:

1) Bahan hukum primer.

Bahan yang mengikat berupa peraturan perundang-undangan yang berlaku, di antaranya adalah :

a) Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945

- b) KUHPerdata
- c) Pasal 1320 KUHPerdata tentang Syarat Perjanjian
- d) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.100/Men/VI/2004 Tahun tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, selanjutnya disebut Kepmen 100/2004.
- e) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- f) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- g) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

2) Bahan hukum sekunder.

Bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, meliputi hasil-hasil penelitian, hasil karya dari kalangan hukum, buku-buku literatur, karya ilmiah dari para sarjana, dan dokumen resmi yang berkaitan dengan pokok permasalahan yang diteliti.

3) Bahan hukum tersier.

Bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, contohnya kamus.²⁰

²⁰ Seorjono Soekanto dan Sri Mamuji, 1985, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Rajawali, Jakarta, hlm. 14-15.

4. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di PT. Ani Mitra Jaya yang beralamat di Jl. Raya Jakenan – Juwana, Desa Dukuhmulyo, Kecamatan Jakenan, Kabupaten Pati.

5. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini untuk memperoleh data yang diperlukan penulis akan menggunakan teknik pengumpulan data antara lain sebagai berikut :

a. Studi Kepustakaan

Penulis melakukan proses pengumpulan data sekunder untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan dengan cara menganalisis bahan-bahan pustaka yang terkait dengan permasalahan yang dikaji, baik itu bersumber dari bahan hukum primer, sekunder, dan tersier.²¹

b. Observasi

Observasi adalah pengamatan yang dilakukan secara sistematis, terencana, serta terarah dengan mengamati serta mencatat fenomena maupun perilaku satu atau sekelompok orang dalam konteks kehidupan sehari-hari yang dijalani, dengan memperhatikan syarat-syarat dalam penelitian ilmiah.²² Metode ini dilakukan secara langsung yang bertujuan untuk menemukan data yang konkret, maka penulis melakukan pengamatan langsung di PT. Ani Mitra Jaya.

²¹ Muhammad Nazir, 1988, *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta, hlm.111

²² Warul Walidin, 2015, *Metodologi Penelitian & Grounded Theory*, FTK ArRaniry Press, Aceh, hlm. 126

Observasi yaitu termasuk dalam kegiatan dalam pengumpulan data, observasi berarti mengumpulkan data langsung dari lapangan. Observasi juga berarti peneliti bersama dengan partisipan, membantu peneliti memperoleh banyak informasi yang mungkin terlewat selama wawancara berlangsung.²³ Metode ini dilakukan dengan cara mengamati secara langsung terhadap objek yang mejadi fokus penelitian dan mengetahui bagaimana perlindungan hukum pada perjanjian kontrak kerja antara karyawan dan perusahaan di PT. Ani Mitra Jaya di Kabupaten Pati.

c. Wawancara

Wawancara atau interview adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara si penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan *interview guide* (panduan wawancara).²⁴ Wawancara ini dilakukan kepada pemilik perusahaan dan para pekerja perusahaan.

6. Analisis Data

Analisis data adalah proses menyusun data agar data tersebut dapat ditafsirkan.²⁵ Dalam hal ini, analisis yang digunakan adalah analisis data kualitatif yaitu data yang tidak bisa di ukur atau dinilai dengan angka

²³ J. R. Racon, 2010, *Metode Penelitian Kualitatif, Jenis, Karakteristik dan Keunggulannya*, Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta, hlm. 112.

²⁴ Moh Nazir, *Metode Penelitian, Op Cit*, hlm. 170.

²⁵ Dadang Kahmad, 2000, *Metode Penelitian Agama*, Pustaka Setia, Bandung, hlm. 102

secara langsung.²⁶ Dengan demikian setelah data primer dan data sekunder berupa dokumen diperoleh lengkap, selanjutnya dianalisis dengan peraturan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.



²⁶ Tatang M. Amirin, 1995, *Menyusun Rencana Penelitian*, Cetakan 3, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm.134

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum tentang Perlindungan Hukum

Satjipto Rahardjo mengatakan bahwa hukum hadir dalam masyarakat adalah untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan-kepentingan yang bisa bertubrukan satu sama lain. Pengkoordinasian kepentingan-kepentingan tersebut dilakukan dengan cara membatasi dan melindungi kepentingan-kepentingan tersebut.²⁷

Hukum melindungi kepentingan seseorang dengan cara memberikan kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam memenuhi kepentingannya tersebut. Pemberian kekuasaan, atau yang sering disebut dengan hak ini, dilakukan secara terukur, keluasan dan kedalamannya.²⁸

Menurut Paton, suatu kepentingan merupakan sasaran hak, bukan hanya karena ia dilindungi oleh hukum, melainkan juga karena ada pengakuan terhadap itu. Hak tidak hanya mengandung unsur perlindungan dan kepentingan, tapi juga kehendak.

Terkait fungsi hukum untuk memberikan perlindungan, Lili Rasjidi dan B. Arief Sidharta mengatakan bahwa hukum itu ditumbuhkan dan dibutuhkan manusia justru berdasarkan produk penilaian manusia untuk menciptakan kondisi yang melindungi dan memajukan martabat manusia

²⁷ Satjipto Rahardjo, 2008, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 53

²⁸ *Ibid*

serta untuk memungkinkan manusia menjalani kehidupan yang wajar sesuai dengan martabatnya.²⁹

Philipus M. Hadjon berpendapat bahwa:

“Prinsip perlindungan hukum bagi rakyat terhadap tindak pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarahnya di Barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban pada masyarakat dan pemerintah.”³⁰

Sejalan dengan itu, A.J. Milne dalam tulisannya yang berjudul *the Idea of Human Rights* mengatakan: “A regime which protects human rights is good, one which fails to protect them or worse still does not acknowledge their existence is bad.”³¹

Perlindungan hukum dalam Bahasa Inggris disebut *legal protection*, sedangkan dalam Bahasa Belanda disebut *rechtsbecherming*. Harjono mencoba memberikan pengertian perlindungan hukum sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, ditujukan kepada perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut dalam sebuah hak hukum.³²

²⁹ Lili Rasjidi dan B. Arief Sidharta, 1994, *Filsafat Hukum Madzab dan Refleksi*, Remaja Rosda Karya, Bandung, hlm. 64.

³⁰ Philipus M. Hadjon, 1987, *Perlindungan Rakyat Bagi Rakyat di Indonesia (sebuah Studi tentang Prinsip-Prinsipnya, Penanganannya oleh Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara)*, Bina Ilmu, Surabaya, hlm. 38.

³¹ *Ibid*

³² Harjono, 2008, *Konstitusi sebagai Rumah Bangsa, Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi*, hlm. 357.

Dapat dikatakan bahwa perlindungan hukum adalah perlindungan yang diberikan dengan berlandaskan hukum dan perundang-undangan. Perlindungan hukum bagi setiap warga negara Indonesia tanpa terkecuali, dapat ditemukan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUDNRI 1945), untuk itu setiap produk yang dihasilkan oleh legislatif harus senantiasa mampu memberikan jaminan perlindungan hukum bagi semua orang, bahkan harus mampu menangkap aspirasi-aspirasi hukum dan keadilan yang berkembang di masyarakat. Hal tersebut dapat dilihat dari ketentuan yang mengatur tentang adanya persamaan kedudukan hukum bagi setiap warga negara.

Perlindungan hukum juga dapat diartikan sebagai 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.³³

Dalam Negara kesatuan Republik Indonesia (NKRI), konsep perlindungan hukum, yang tidak lepas dari perlindungan hak asasi manusia, merupakan konsep Negara hukum yang merupakan istilah sebagai terjemahan dari dua istilah *rechstaat* dan *rule of law*. Sehingga, dalam penjelasan UUD RI 1945 sebelum amandemen disebutkan, “Negara Indonesia berdasar atas hukum, (*rechtsstaat*), tidak berdasarkan kekuasaan belaka (*Machtsstaat*)”.

³³ Setiono, 2004, Rule of Law (Supremasi Hukum), Tesis Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, Surakarta, hlm.3.

Teori Negara hukum secara essensial bermakna bahwa hukum adalah supreme dan kewajiban bagi setiap penyelenggara negara atau pemerintahan untuk tunduk pada hukum (*subject to the law*), tidak ada kekuasaan diatas hukum (*above the law*), semuanya ada dibawah hukum (*under the rule of law*), dengan kedudukan ini, tidak boleh ada kekuasaan yang sewenang-wenang (*arbitrary power*) atau penyalahgunaan kekuasaan (*misuse of power*).³⁴

Sejarah perkembangan cita negara hukum berawal dari konsep pemikiran Plato (427-347 SM) yang kemudian dilanjutkan oleh Aristoteles (384-322 SM). Plato dalam bukunya yang berjudul Politeia memberikan respons terhadap kondisi negara yang memprihatinkan karena saat itu dipimpin oleh orang-orang atas dasar kesewenang-wenangan. Ide Plato dikembangkan lebih lanjut oleh Aristoteles. Dalam pandangannya, suatu negara yang baik ialah negara yang diperintah dengan konstitusi dan berkedaulatan hukum. Pandangan ini termuat dalam karyanya yang berjudul *politica*.

Terdapat tiga unsur dari pemerintahan berkonstitusi, yaitu: (1) pemerintahan dilaksanakan untuk kepentingan umum, (2) pemerintah dilaksanakan menurut hukum yang berdasar ketentuan-ketentuan umum, bukan hukum yang dibuat secara sewenang-wenang yang mengesampingkan konvensi dan konstitusi, (3) pemerintah berkonstitusi, berarti pemerintah yang dilaksanakan atas kehendak rakyat, bukan berupa

³⁴ Muh. Hasrul, 2013, Eksistensi Gubernur Sebagai Wakil Pemerintah Pusat di Daerah Dalam Mewujudkan Pemerintahan yang Efektif, Disertasi, *Program Doktor* Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin, Makasar, hlm. 15.

paksaan-tekanan seperti yang dilaksanakan pemerintahan despotis. Pemikiran tentang negara hukum ini dilatari oleh situasi dan kondisi yang sama ketika era Plato dan Aristoteles mengemukakan idenya tentang Negara hukum, yaitu merupakan reaksi terhadap kekuasaan yang absolut dan sewenang-wenang.³⁵

Sementara, menurut Julius Stahl, konsep negara hukum yang disebutnya dengan istilah '*rechtsstaat*' itu mencakup empat elemen penting, yaitu:

1. Perlindungan hak asasi manusia.
2. Pembagian kekuasaan.
3. Pemerintahan berdasarkan undang-undang.
4. Peradilan tata usaha Negara.³⁶

Selanjutnya, A.V. Dicey menguraikan adanya tiga ciri penting dalam setiap Negara Hukum yang disebutnya dengan istilah "*The Rule of Law*", yaitu:

1. *Supremacy of Law* (supremasi hukum).
2. *Equality before the law* (persamaan di depan hukum).
3. *Due Process of Law* (proses hukum yang adil).³⁷

Perumusan ciri negara hukum dari konsep *rechtsstaat* dan *rule of law* sebagaimana dikemukakan oleh Julius Stahl dan A.V. Dicey kemudian diintegrasikan pada pencirian baru yang lebih memungkinkan pemerintah

³⁵ *Ibid*

³⁶ Notohamidjojo, 1970, *Makna Negara Hukum*, Badan Penerbit Kristen, Jakarta, hlm. 24-28.

³⁷ A.V. Dicey, 2007, *Pengantar Studi Hukum Konstitusi*, Terjemahan dari *Introduction to the Study of the Law of the Constitution*, Nusamedia, Bandung, hlm. 254-259.

bersikap aktif dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Perumusan kembali ciri-ciri tersebut, antara lain, dihasilkan oleh *International Commission of Jurist* yang pada konferensinya di Bangkok pada tahun 1965, mencirikan konsep negara hukum yang dinamis atau konsep Negara hukum materiil sebagai berikut:³⁸

1. Perlindungan konstitusional, artinya selain menjamin hak-hak individu, konstitusi harus pula menentukan cara prosedural untuk memperoleh perlindungan atau hak-hak yang dijamin.
2. Adanya badan kehakiman yang bebas dan tidak memihak.
3. Adanya pemilihan umum yang bebas.
4. Adanya kebebasan menyatakan pendapat.
5. Adanya kebebasan berserikat/berorganisasi dan beroposisi.
6. Adanya pendidikan kewarganegaraan.

Sementara, Arief Sidharta, mengatakan bahwa Scheltema, merumuskan pandangannya tentang unsur-unsur dan asas-asas dasar negara hukum adalah sebagai berikut:³⁹

1. Pengakuan, penghormatan, dan perlindungan Hak Asasi Manusia yang berakar dalam penghormatan atas martabat manusia (*human dignity*).
2. Berlakunya asas kepastian hukum. Negara Hukum untuk bertujuan menjamin bahwa kepastian hukum terwujud dalam masyarakat. Hukum bertujuan untuk mewujudkan kepastian hukum dan

³⁸ Mahfud MD, 2006, *Membangun Politik Hukum, Menegakkan Konstitusi*, Pustaka LP3ES, Jakarta, hlm. 187.

³⁹ B. Arief Sidharta, 2004, "Kajian Kefilsafatan tentang Negara Hukum", dalam Jentera (*Jurnal Hukum*), "Rule of Law", Pusat Studi Hukum dan Kebijakan (PSHK), edisi 3 Tahun II, Jakarta, hlm.124-125.

prediktabilitas yang tinggi, sehingga dinamika kehidupan bersama dalam masyarakat bersifat '*predictable*'.

Asas-asas yang terkandung dalam atau terkait dengan asas kepastian hukum itu adalah:

1. Asas legalitas, konstitusionalitas, dan supremasi hukum;
2. Asas undang-undang menetapkan berbagai perangkat peraturan tentang cara pemerintah dan para pejabatnya melakukan tindakan pemerintahan;
3. Asas *non-retroaktif* perundang-undangan, sebelum mengikat undang-undang harus lebih dulu diundangkan dan diumumkan secara layak;
4. Asas peradilan bebas, independent, imparial, dan objektif, rasional, adil dan manusiawi;
5. Asas non-liquet, hakim tidak boleh menolak perkara karena alasan undang-undangnya tidak ada atau tidak jelas;

Berlakunya Persamaan (*Similia Similius* atau *Equality before the Law*). Dalam Negara Hukum, Pemerintah tidak boleh mengistimewakan orang atau kelompok orang tertentu, atau mendiskriminasikan orang atau kelompok orang tertentu. Dalam prinsip ini, terkandung (a) adanya jaminan persamaan bagi semua orang di hadapan hukum dan pemerintahan, dan (b) tersedianya mekanisme untuk menuntut perlakuan yang sama bagi semua warga Negara.

Asas demokrasi dimana setiap orang mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk turut serta dalam pemerintahan atau untuk

mempengaruhi tindakan-tindakan pemerintahan. Untuk itu asas demokrasi itu diwujudkan melalui beberapa prinsip, yaitu:

1. Adanya mekanisme pemilihan pejabat-pejabat publik tertentu yang bersifat langsung, umum, bebas, rahasia, jujur dan adil yang diselenggarakan secara berkala;
2. Pemerintah bertanggungjawab dan dapat dimintai pertanggungjawaban oleh badan perwakilan rakyat;
3. Semua warga Negara memiliki kemungkinan dan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan politik dan mengontrol pemerintah;
4. Semua tindakan pemerintahan terbuka bagi kritik dan kajian rasional oleh semua pihak;
5. Kebebasan berpendapat/berkeyakinan dan menyatakan pendapat;
6. Kebebasan pers dan lalu lintas informasi;
7. Rancangan undang-undang harus dipublikasikan untuk memungkinkan partisipasi rakyat secara efektif.

Pemerintah dan Pejabat mengemban amanat sebagai pelayan masyarakat dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat sesuai dengan tujuan bernegara yang bersangkutan.

Asas ini terkandung hal-hal sebagai berikut:

1. Asas-asas umum pemerintahan yang layak;

2. Syarat-syarat fundamental bagi keberadaan manusia yang bermartabat manusiawi dijamin dan dirumuskan dalam aturan perundang-undangan, khususnya dalam konstitusi;
3. Pemerintah harus secara rasional menata tiap tindakannya, memiliki tujuan yang jelas dan berhasil guna (*doelmatig*).

Artinya, pemerintahan itu harus diselenggarakan secara efektif dan efisien. Konsep *rechtsstaat* bertumpu pada sistem hukum kontinental yang disebut "*civil law*" atau "modern Roman Law" sedangkan konsep "*the rule of law*" bertumpu atas sistem hukum yang disebut "*common law*". Karakteristik "*civil law*" adalah "administratif", sedangkan karakteristik "*common law*" adalah "judicial". Berbeda dengan latar belakang negara hukum Republik Indonesia, sama halnya dengan istilah "demokrasi", yang sebelumnya tidak dikenal namun dengan pengaruh pikiran barat dikenal demokrasi dengan atribut tambahan, yang melalui Tap MPRS Nomor XXXVII/MPRS/1967, disebut dengan "Demokrasi Pancasila". Begitu juga halnya dengan negara hukum yang dikenal dengan Negara Hukum Pancasila. Sehingga, negara hukum Republik Indonesia bukan sekedar terminologi dari "*rechtsstaat*" atau "*rule of law*".⁴⁰

Pancasila memiliki sekurang-kurangnya empat kaedah penuntun yang harus dijadikan pedoman dalam pembentukan dan penegakan hukum di Indonesia. Pertama, hukum harus melindungi segenap bangsa dan menjamin keutuhan bangsa dan karenanya tidak diperbolehkan adanya

⁴⁰ Philipus M. Hadjon, 1987, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, hlm. 72-74.

hukum-hukum yang menanam benih-benih disintegrasi. Kedua, hukum harus mampu menjamin keadilan sosial dengan memberikan proteksi khusus bagi golongan lemah agar tidak tereksplorasi dalam persaingan bebas melawan golongan yang kuat. Ketiga, hukum harus dibangun secara demokratis sekaligus membangun demokrasi sejalan dengan nomokrasi (Negara hukum). Keempat, hukum tidak boleh diskriminatif berdasarkan ikatan primordial apapun dan harus mendorong terciptanya toleransi beragama berdasarkan kemanusiaan dan keberadaban.⁴¹

Berdasarkan pandangan diatas dan sesuai dengan prinsip NKRI sebagai negara hukum sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1 ayat (3) UUD RI 1945, amandemen ketiga, tahun 2001, maka prinsip-prinsip negara hukum pancasila tersebut harus ditegakkan.

Dalam konteks tegaknya suatu negara modern, Jimly Assiddiqie menambahkan, diperlukan pilar-pilar utama, sehingga dapat disebut sebagai Negara Hukum (*The Rule of Law*, ataupun *Rechtsstaat*) dalam arti yang sebenarnya, antara lain:⁴²

1. Supremasi Hukum (*Supremacy of Law*):

Adanya pengakuan normatif dan empirik akan prinsip supremasi hukum, yaitu bahwa semua masalah diselesaikan dengan hukum sebagai pedoman tertinggi. Dalam perspektif supremasi hukum (*supremacy of law*), pada hakikatnya pemimpin tertinggi negara yang sesungguhnya, bukanlah manusia, tetapi konstitusi yang mencerminkan

⁴¹ Mahfud MD, *Op., Cit.*, hlm. 56.

⁴² Jimly Assiddiqie, 2010, *Negara Hukum Indonesia*, Ceramah Umum dalam rangka Pelantikan Dewan Pimpinan Pusat Ikatan Alumni Universitas Jayabaya, Jakarta,

hukum yang tertinggi. Pengakuan normative mengenai supremasi hukum adalah pengakuan yang tercermin dalam perumusan hukum dan/atau konstitusi, sedangkan pengakuan empirik adalah pengakuan yang tercermin dalam perilaku sebagian terbesar masyarakatnya bahwa hukum itu memang 'supreme'. Bahkan, dalam republik yang menganut sistem presidential yang bersifat murni, konstitusi itulah yang sebenarnya lebih tepat untuk disebut sebagai 'kepala negara'. Itu sebabnya, dalam sistem pemerintahan presidential, tidak dikenal adanya pembedaan antara kepala Negara dan kepala pemerintahan seperti dalam sistem pemerintahan parlementer.

2. Persamaan dalam Hukum (*Equality before the Law*):

Adanya persamaan kedudukan setiap orang dalam hukum dan pemerintahan, yang diakui secara normative dan dilaksanakan secara empirik. Dalam rangka prinsip persamaan ini, segala sikap dan tindakan diskriminatif dalam segala bentuk dan manifestasinya diakui sebagai sikap dan tindakan yang terlarang, kecuali tindakan-tindakan yang bersifat khusus dan sementara yang dinamakan '*affirmative actions*' guna mendorong dan mempercepat kelompok masyarakat tertentu atau kelompok warga masyarakat tertentu untuk mengejar kemajuan sehingga mencapai tingkat perkembangan yang sama dan setara dengan kelompok masyarakat kebanyakan yang sudah jauh lebih maju. Kelompok masyarakat tertentu yang dapat diberikan perlakuan khusus melalui '*affirmative actions*' yang tidak termasuk

pengertian diskriminasi itu misalnya adalah kelompok masyarakat suku terasing atau kelompok masyarakat hukum adapt tertentu yang kondisinya terbelakang. Sedangkan kelompok warga masyarakat tertentu yang dapat diberi perlakuan khusus yang bukan bersifat diskriminatif, misalnya, adalah kaum wanita ataupun anak-anak terlantar.

3. Asas Legalitas (*Due Process of Law*):

Dalam setiap Negara Hukum, dipersyaratkan berlakunya asas legalitas dalam segala bentuknya (*due process of law*), yaitu bahwa segala tindakan pemerintahan harus didasarkan atas peraturan perundang-undangan yang sah dan tertulis. Peraturan perundang-undangan tertulis tersebut harus ada dan berlaku lebih dulu atau mendahului tindakan atau perbuatan administrasi yang dilakukan. Dengan demikian, setiap perbuatan atau tindakan administrasi harus didasarkan atas aturan atau '*rules and procedures*' (regels). Prinsip normative demikian nampaknya seperti sangat kaku dan dapat menyebabkan birokrasi menjadi lamban. Oleh karena itu, untuk menjamin ruang gerak bagi para pejabat administrasi negara dalam menjalankan tugasnya, maka sebagai pengimbang, diakui pula adanya prinsip '*frijs ermessen*' yang memungkinkan para pejabat tata usaha negara atau administrasi negara mengembangkan dan menetapkan sendiri '*beleid-regels*' (*policy rules*) ataupun peraturan-peraturan yang dibuat untuk kebutuhan internal (*internal regulation*) secara

bebas dan mandiri dalam rangka menjalankan tugas jabatan yang dibebankan oleh peraturan yang sah.

B. Tinjauan Umum tentang Perjanjian

1. Pengertian Perjanjian

Pengertian Perjanjian diatur di dalam Pasal 1313 KUHPerdata. Pasal 1313 KUHPerdata merumuskan "suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih".⁴³ Definisi perjanjian yang dirumuskan di dalam Pasal 1313 KUHPerdata tersebut dirasa kurang lengkap, sehingga beberapa ahli hukum mencoba merumuskan definisi perjanjian yang lebih lengkap, antara lain:

Menurut Subekti perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain, atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal.⁴⁴

Menurut Abdul Kadir Muhammad definisi perjanjian dalam Pasal 1313 kurang lengkap dan memiliki beberapa kelemahan antara lain:

- a. Rumusan tersebut hanya cocok untuk perjanjian sepihak karena kata “mengikatkan” hanya datang dari salah satu pihak;
- b. Definisi tersebut terlalu luas, karena tidak disebutkan mengikatkan diri terbatas dalam lapangan hukum harta kekayaan, sehingga dapat pula mencakup perjanjian perkawinan dalam lapangan hukum keluarga;

⁴³ Subekti, R. Tjitrosudibio, 1994, *Kitab Undang-undang Hukum Perdata*, Politeia, Bogor, hlm. 282

⁴⁴ Subekti R, 2009, *Hukum Perjanjian*, Intermasa, Jakarta, hlm .84

c. Tanpa menyebut tujuan, sehingga tidak jelas untuk apa para pihak mengikatkan diri. Sehingga dari kekurangan-kekurangan tersebut, beliau melengkapi definisi perjanjian adalah suatu persetujuan dengan mana dua orang atau lebih yang mengikatkan diri untuk melaksanakan suatu hal dalam lapangan hukum harta kekayaan.⁴⁵

Menurut KRMT Tirtodiningrat perjanjian adalah suatu perbuatan hukum berdasarkan kata sepakat diantara dua orang atau lebih untuk menimbulkan akibat hukum yang dapat dipaksakan oleh undang-undang.⁴⁶

Menurut Setiawan rumusan Pasal 1313 KUHPerdara selain tidak lengkap juga sangat luas. Tidak lengkap karena hanya menyebutkan persetujuan sepihak saja. Sangat luas karena dengan dipergunakannya perkataan 'perbuatan' tercakup juga perwakilan sukarela dan perbuatan melawan hukum. Sehubungan dengan itu perlu diadakan perbaikan mengenai definisi tersebut yaitu :

- 1) Perbuatan harus diartikan sebagai perbuatan hukum, yaitu perbuatan yang bertujuan untuk menimbulkan akibat hukum;
- 2) Menambahkan perkataan "atau saling mengikatkan dirinya" dalam pasal 1313 KUHPerdara.

Jadi, menurut Setiawan dalam buku Pokok-pokok Hukum Perikatan, Perjanjian adalah perbuatan hukum dimana satu orang atau lebih

⁴⁵ Muhammad, Abdulkadir, 2008, *Hukum Pengangkutan Niaga*, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 80-81

⁴⁶ Agus Yudha Hernoko, 2008, *Hukum Perjanjian, Asas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersial*, LaksBang Mediatama, Yogyakarta, hlm. 43

mengikatkan dirinya atau saling mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.⁴⁷

Pendapat Abdul Kadir Muhammad, Salim H.S., dan Setiawan bahwa pengertian perjanjian di dalam Pasal 1313 KUHPerdara terlalu luas, artinya dalam pengertian tersebut hanya dijelaskan perbuatan seseorang mengikatkan diri dengan seorang lainnya dengan tidak menjelaskan bahwa perjanjian yang dimaksud adalah perjanjian yang termasuk dalam lapangan harta kekayaan sebab Pasal 1313 masuk dalam Buku III KUHPerdara tentang Perikatan. Penulis juga sependapat dengan Salim H. S. yang mengatakan bahwa pengertian perjanjian dalam Pasal 1313 KUHPerdara belum mencerminkan asas konsensualisme atau kesepakatan. Kesepakatan merupakan hal yang penting dalam sebuah perjanjian, sebab merupakan syarat pertama sahnyanya suatu perjanjian.

Perjanjian menurut Penulis adalah suatu perbuatan hukum yang dilakukan antara satu atau lebih subjek hukum dengan satu atau lebih subjek hukum lainnya yang sepakat mengikatkan diri satu dengan lainnya tentang hal tertentu dalam lapangan harta kekayaan.

2. Syarat sahnyanya perjanjian

Berdasarkan Pasal 1320 KUH Perdata, suatu perjanjian adalah sah apabila memenuhi persyaratan sebagai berikut:

⁴⁷ R.Setiawan, 2008, *Pokok-pokok Hukum Perikatan*, Bima Cipta, Bandung, hlm. 14

a. Kesepakatan

Kesepakatan ialah sepakatnya para pihak yang mengikatkan diri, artinya kedua belah pihak dalam suatu perjanjian harus mempunyai kemauan yang bebas untuk mengikatkan diri, dan kemauan itu harus dinyatakan dengan tegas atau secara diam. Dengan demikian, suatu perjanjian itu tidak sah apabila dibuat atau didasarkan kepada paksaan, penipuan atau kekhilafan.

b. Kecakapan

Kecakapan adalah adanya kecakapan untuk membuat suatu perjanjian. Menurut hukum, kecakapan termasuk kewenangan untuk melakukan tindakan hukum pada umumnya, dan menurut hukum setiap orang adalah cakap untuk membuat perjanjian kecuali orang-orang yang menurut undang-undang dinyatakan tidak cakap. Adapun orang-orang yang tidak cakap membuat perjanjian adalah orang-orang yang belum dewasa, orang yang dibawah pengampuan dan perempuan yang telah kawin.⁴⁸

Ketentuan KUH Perdata mengenai tidak cakupnya perempuan yang telah kawin melakukan suatu perjanjian kini telah dihapuskan, karena menyalahi hak asasi manusia.

⁴⁸ R. Soeroso, 1999, *Perjanjian di Bawah Tangan (Pedoman Pembuatan dan Aplikasi Hukum)*, Alumni, Bandung, hlm. 12

c. Suatu Hal Tertentu

Menurut KUH Perdata hal tertentu adalah :

- 1) Suatu hal tertentu yang diperjanjikan dalam suatu perjanjian adalah harus suatu hal atau barang yang cukup jelas atau tertentu yakni paling sedikit ditentukan jenisnya (Pasal 1333 KUH Perdata);
- 2) Hanya barang-barang yang dapat diperdagangkan saja yang dapat menjadi pokok suatu perjanjian (Pasal 1332 KUH Perdata);

d. Suatu Sebab yang Halal

Meskipun siapa saja dapat membuat perjanjian apa saja, tetapi ada pengecualiannya yaitu sebuah perjanjian itu tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketentuan umum, moral dan kesusilaan (Pasal 1335 KUH Perdata).

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah.

3. Asas-Asas Umum Hukum Perjanjian

Dalam sebuah kaedah hukum dalam hal ini adalah hukum perjanjian terdapat latar belakang yang mendasari dibuatnya hukum perjanjian, latar belakang atau dasar tersebut sering kita kenal dengan istilah asas. Asas hukum bukanlah hukum yang konkrit, melainkan merupakan latar belakang peraturan yang konkrit dan bersifat umum atau abstrak.⁴⁹

⁴⁹ Sudikno Mertokusumo, 2003, *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*”, Liberty, Yogyakarta, hlm. 33.

Pada hukum perjanjian berlaku beberapa ketentuan mengenai asas-asas yang merupakan dasar keberlakuan hukum perjanjian. Asas-asas tersebut antara lain:⁵⁰

a. Asas Kebebasan Berkontrak

Hukum perjanjian di Indonesia menganut asas kebebasan dalam hal membuat perjanjian (*beginsel der contracts vrijheid*). Asas ini dapat disimpulkan dari Pasal 1338 KUH Perdata yang menerangkan bahwa segala perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Sebenarnya yang dimaksudkan oleh pasal tersebut tidak lain dari pernyataan bahwa setiap perjanjian mengikat kedua belah pihak. Tetapi dari pasal ini kemudian dapat ditarik kesimpulan bahwa orang leluasa untuk membuat perjanjian apa saja asal tidak melanggar ketertiban umum atau kesusilaan.

Orang tidak saja leluasa untuk membuat perjanjian apa saja, bahkan pada umumnya juga diperbolehkan mengenyampingkan peraturan-peraturan yang termuat dalam KUH Perdata. Sistem tersebut lazim disebut dengan sistem terbuka (*openbaar system*). Hal tersebut juga dipertegas dalam rumusan angka 4 Pasal 1320 KUHPerdata. Dengan asas ini para pihak yang membuat dan mengadakan perjanjian diperbolehkan untuk menyusun dan membuat kesepakatan atau perjanjian yang melahirkan kewajiban apa saja, selama dan sepanjang

⁵⁰ Muliadi Nur., *Op Cit.*

prestasi yang wajib dilakukan tersebut bukanlah sesuatu yang terlarang.⁵¹

Hal yang dilarang tadi diatur pada Pasal 1337 KUHPerdara yang menyatakan bahwa :

“Suatu sebab adalah terlarang, apabila dilarang oleh undang-undang, atau apabila berlawanan dengan kesusilaan baik atau ketertiban umum”

Berdasarkan gambaran umum tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwasannya pada dasarnya semua perjanjian dapat dibuat dan diselenggarakan oleh setiap orang dan hanya perjanjian yang mengandung prestasi atau kewajiban pada salah satu pihak yang melanggar undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum saja yang dilarang.⁵²

b. Asas Itikad Baik

Dalam hukum perjanjian dikenal asas itikad baik, yang artinya bahwa setiap orang yang membuat suatu perjanjian harus dilakukan dengan itikad baik. Asas itikad baik ini dapat dibedakan atas itikad baik yang subyektif dan itikad baik yang obyektif. Itikad baik dalam pengertian yang subyektif dapat diartikan sebagai kejujuran seseorang atas dalam melakukan suatu perbuatan hukum yaitu apa yang terletak pada sikap bathin seseorang pada saat diadakan suatu perbuatan hukum. Sedang Itikad baik dalam pengertian yang obyektif dimaksudkan adalah

⁵¹ Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaja, 2003, *Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 46

⁵² *Ibid*, hlm. 46

pelaksanaan suatu perjanjian yang harus didasarkan pada norma kepatutan atau apa yang dirasakan patut dalam suatu masyarakat.

c. *Asas Pacta Sunt Servanda*

Asas Pacta Sun Servanda adalah suatu asas dalam hukum perjanjian yang berhubungan dengan mengikatnya suatu perjanjian. Perjanjian yang dibuat secara sah oleh para pihak adalah mengikat bagi mereka yang membuat seperti kekuatan mengikat suatu Undang-Undang, artinya bahwa perjanjian yang dibuat secara sah oleh para pihak akan mengikat mereka seperti Undang-Undang. Dengan demikian maka pihak ke tiga bisa menerima kerugian karena perbuatan mereka dan juga pihak ketiga tidak menerima keuntungan karena perbuatan mereka itu, kecuali kalau perjanjian itu termasuk dimaksudkan untuk pihak ke tiga. Asas ini dalam suatu perjanjian dimaksudkan tidak lain adalah untuk mendapatkan kepastian hukum bagi para pihak yang telah membuat perjanjian itu.

Kalaulah diperhatikan istilah perjanjian pada Pasal 1338 KUH Perdata, tersimpul adanya kebebasan berkontrak yang artinya boleh membuat perjanjian, baik perjanjian yang sudah diatur dalam KUHPerdata maupun dalam Kitab Undang-Undang Hukum Dagang atau juga perjanjian jenis baru, berarti di sini tersirat adanya larangan bagi hukum untuk mencampuri isi dari suatu perjanjian. Adapun tujuan dari asas ini adalah untuk memberikan perlindungan kepada para konsumen bahwa mereka tidak perlu khawatir akan hak-haknya karena

perjanjian itu berlaku sebagai Undang-Undang yang mengikatnya. Dalam hal salah satu pihak dalam perjanjian tidak melaksanakannya, maka pihak lain dalam perjanjian berhak untuk memaksakan pelaksanaannya melalui mekanisme dan jalur hukum yang berlaku.

d. Asas Konsensuil

Maksud dari asas ini ialah bahwa suatu perjanjian cukup ada suatu kata sepakat dari mereka yang membuat perjanjian tanpa diikuti oleh perbuatan hukum lain, kecuali perjanjian yang bersifat formil. Ini jelas sekali terlihat pada syarat-syarat sahnya suatu perjanjian dimana harus ada kata sepakat dari mereka yang membuat perjanjian (Pasal 1320 KUH Perdata).

Perjanjian itu sudah ada dalam arti telah mempunyai akibat hukum atau sudah mengikat sejak tercapainya kata sepakat. Sedangkan dalam Pasal 1329 KUH Perdata tidak disebutkan suatu formalitas tertentu di samping kata sepakat yang telah tercapai itu, maka disimpulkan bahwa setiap perjanjian itu adalah sah. Artinya mengikat apabila sudah tercapai kata sepakat mengenai hal-hal pokok dari apa yang diperjanjikan. Terhadap asas konsensualitas ini terdapat pengecualian yaitu apabila ditentukan suatu formalitas tertentu untuk beberapa macam perjanjian dengan ancaman batal apabila tidak dipenuhi formalitas tersebut, misalnya perjanjian formil dan perjanjian riil.

Dalam perjanjian formil, sesungguhnya formalitas tersebut diperlukan karena dua hal pokok, yaitu yang meliputi:

- 1) Sifat dari kebendaan yang dialihkan, yang menurut ketentuan Pasal 613n dan Pasal 616 KUHPerdara penyerahan hak milik atas kebendaan tersebut harus dilakukan dalam bentuk akta otentik atau akta dibawah tangan. Oleh karena pengalihan dari kebendaan yang demikian mensyaratkan diperlukannya akta, berarti harus dibuat secara tertulis, maka segala perjanjian yang bermaksud untuk memindahkan hak milik atas kebendaan tersebut haruslah dibuat secara tertulis.
- 2) Sifat dari isi perjanjian itu sendiri, yang harus diketahui oleh umum, melalui mekanisme pengumuman kepada khalayak umum atau masyarakat luas. Jenis perjanjian ini pada umumnya ditemukan dalam perjanjian yang bertujuan untuk mendirikan suatu badan hukum. Salah satu contohnya adalah rumusan yang mewajibkan dibuatnya perjanjian pendirian firma dalam akta otentik dengan tujuan agar setiap pihak yang berhubungan hukum dengan para pendiri firma, mengetahui keberadaan pertanggungjawaban renteng diantara para pendiri firma.
- 3) Hal lain yang juga menjadi perhatian adalah yang berhubungan dengan penjaminan kebendaan, dikarenakan penjaminan merupakan tindakan yang masuk kedalam perbuatan hukum yang menerbitkan hubungan hukum kebendaan baru, yang memiliki sifat kebendaan pula (*jura in re aliena*) maka perjanjian pemberiannya

harus dibuat secara tertulis, dalam pengertian memenuhi persyaratan formalitas tertentu.

Selanjutnya dalam perjanjian riil, maka suatu tindakan atau perbuatan diisyaratkan karena sifat dari perjanjian itu sendiri yang masih memerlukan tindak lanjut dari salah satu pihak dalam perjanjian, agar syarat kesepakatan bagi lahirnya perjanjian tersebut menjadi ada demi hukum.

e. Asas Berlakunya

Suatu Perjanjian Asas ini dimaksudkan bahwa suatu perjanjian hanya berlaku bagi para pihak yang membuatnya. Pada dasarnya semua perjanjian itu hanya berlaku bagi para pihak, pihak ke tigapun tidak bisa mendapat keuntungan karena adanya suatu perjanjian tersebut, kecuali yang telah diatur dalam undang-undang.

Asas berlakunya suatu perjanjian ini diatur dalam: Pasal 1315 KUH Perdata, yang berbunyi “Umumnya tidak seorangpun dapat mengikatkan diri atas nama sendiri atau meminta ditetapkannya suatu janji daripada untuk dirinya sendiri”. Kemudian diatur juga dalam Pasal 1340 KUH Perdata berbunyi “Persetujuan-persetujuan hanya berlaku antara pihak-pihak yang membuatnya. Persetujuan-persetujuan ini tidak dapat membawa rugi kepada pihakpihak ketiga; tidak dapat pihak Ketiga mendapat manfaat karenanya; selain dalam hal yang diatur dalam Pasal 1317.

f. Asas Keseimbangan

Pada asas ini dijelaskan para pihak dalam perjanjian harus memenuhi dan melaksanakan perjanjian secara seimbang dan tidak ada unsur paksaan.

g. Asas Keadilan

Asas ini dituangkan dalam Pasal 1339 KUHPerdara, melalui asas ini ukuran tentang hubungan ditentukan juga oleh rasa keadilan dalam masyarakat.

h. Asas Kepastian Hukum

Kepastian ini terungkap dari kekuatan mengikat perjanjian sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya. 9. Asas Obligatori Maksudnya perjanjian tersebut sudah mengikat, tetapi baru sebatas menimbulkan hak dan kewajiban diantara para pihak dan hak milik belum berpindah ke pihak lain. Diperlukan perjanjian kebendaan untuk memindahkan hak milik yang sering disebut penyerahan.

i. Asas Moral

Asas ini terdapat dalam Pasal 1339 KUHPerdara. Asas-asas tersebut diatas merupakan asas-asas yang menjadi dasar dari keberlakuan hukum perjanjian, jadi setiap perjanjian harus memenuhi asas tersebut agar sah dan dapat dipertahankan secara hukum.

C. Tinjauan Umum tentang Kontrak Kerja

1. Pengertian Kontrak Kerja

Istilah kontrak kerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris yaitu *contract law*, sedangkan dalam bahasa Belanda disebut *overeenscomrecht*. Menurut Salim H.S, perjanjian atau kontrak kerja adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seseorang yang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal.⁵³

Bentuk perjanjian itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis. Kontrak atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis. Kontrak atau persetujuan (*contract or agreement*) yang diatur dalam Buku III bab kedua KUHPerdata *Burgerlijk Wetboek* (BW) Indonesia, sama saja dengan pengertian perjanjian. Perjanjian atau persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana seseorang atau lebih meningkatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kontrak adalah berkenaan dengan sewa menyewa sesuatu dengan dasar perjanjian yang disepakati kedua belah pihak dalam waktu tertentu, perjanjian dalam perdagangan.

Kontrak kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan dan atau tulisan, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban.

⁵³ Salim, HS, 2007, "Perkembangan hukum jaminan di Indonesia", Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 57.

Setiap perusahaan wajib memberikan kontrak kerja dihari pertama anda bekerja. Dalam kontrak kerja biasanya terpapar dengan jelas pekerja memiliki hak mendapat kebijakan perusahaan yang sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia.⁵⁴

Suatu hubungan antara dua orang atau lebih tersebut yang dinamakan perikatan. Setiap perjanjian itu akan menimbulkan suatu perikatan antara dua orang atau lebih yang membuatnya. Dalam bentuknya, pada hakekatnya perjanjian itu adalah suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau tertulis.⁵⁵

Perjanjian, terdiri atas kontrak kerja/perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, dan perjanjian perusahaan. Sifat hukum ketenagakerjaan sendiri dapat privat maupun publik. Privat dalam arti bahwa hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan antara orang dengan orang atau badan hukum, yang dimaksudkan di sini ialah antara pekerja dengan pengusaha. Namun, hukum ketenagakerjaan juga bersifat publik, yaitu negara campur tangan dalam hubungan kerja dengan membuat peraturan perundang-undangan yang bersifat memaksa bertujuan untuk melindungi tenaga kerja dengan membatasi kebebasan berkontrak.

Hubungan kerja adalah hubungan antara seorang buruh dengan seorang majikan. Hubungan kerja menunjukkan kedudukan kedua belah pihak itu yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-

⁵⁴ Ibid hlm. 62

⁵⁵ Koko Kosidin 2002. *“Perjanjian kerja, Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan”*. Mandar Maju. Bandung, hlm. 4

kewajiban buruh/pekerja terhadap majikan/pengusaha serta hak-hak dan kewajiban majikan/pengusaha terhadap buruh/pekerja.⁵⁶

Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha yaitu suatu perjanjian dimana pihak yang satu yaitu buruh mengikatkan diri untuk bekerja menerima upah pada pihak lainnya yaitu pengusaha dan pihak pekerja mengikatkan diri untuk melakukan pekerjaan di bawah pimpinan pengusaha. Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”.

Wiwoho Soedjono menyebutkan bahwa “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara orang perorangan pada satu pihak dengan pihak lain sebagai pengusaha untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapatkan upah”.⁵⁷ Sedangkan Lalu Husni menjelaskan bahwa perjanjian kerja adalah “suatu perjanjian dimana pihak kesatu, si buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain, si majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah”.⁵⁸

Pengertian kontrak/perjanjian kerja di atas melahirkan ciri-ciri perjanjian kerja sebagai berikut:

⁵⁶ Iman Soepono, 2007. “*Pengantar Hukum Perburuhan*”, Djambatan, Jakarta, hlm. 55

⁵⁷ Wiwoho Soedjono, 2003. “*Hukum Perjanjian Kerja*”, Bina Aksara, Jakarta, hlm. 9

⁵⁸ Lalu Husni, 2000. “*Pengantar Hukum Tenaga Kerja Indonesia*”. Raja Grafindo Persada. Jakarta, hlm. 51

- a. Adanya perjanjian antara pekerja dengan pengusaha.
- b. Perjanjian dilakukan secara tertulis maupun tidak tertulis (lisan).
- c. Perjanjian dilakukan untuk waktu tertentu dan untuk waktu tidak tertentu.
- d. Perjanjian memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban para pihak.

Di dalamnya juga memuat mengenai prosedur kerja dan kode disiplin yang ditetapkan perusahaan. Unsur-unsur yang sama dalam perjanjian dan kontrak mengikat kedua belah pihak, ada hak dan kewajiban untuk memenuhi prestasi, ada akibat hukum (wanprestasi).

2. Subjek Kontrak Kerja

Setiap subjek kontrak harus memenuhi suatu kondisi tertentu agar dapat mengikat para pihak yang membuatnya. Jika Subjek hukumnya adalah orang, orang tersebut harus sudah dewasa atau dengan kata lain orang yang membuat perjanjian harus cakap atau mampu melakukan perbuatan hukum tersebut. Namun jika Subjeknya badan hukum harus memenuhi syarat formal suatu badan hukum. Kedua jenis subjek hukum tersebut memiliki hak dan kewajiban yang sama dalam melakukan kontrak.

Oleh karena itu, dalam hukum perjanjian, yang dapat menjadi subjek hukumnya adalah individu dengan individu atau pribadi dengan pribadi, badan hukum dengan badan hukum.

3. Objek Kontrak Kerja

Sasaran pokok suatu perjanjian adalah suatu prestasi. Agar suatu kontrak itu sah, objek kontrak harus memenuhi beberapa persyaratan yaitu objeknya harus tertentu atau dapat ditentukan, diperbolehkan menurut peraturan perundangundangan yang berlaku, dan tidak bertentangan dengan ketertiban umum dan tata susila.

4. Hak-hak dan Kewajiban Pekerja Kontrak

Pada dasarnya hubungan kerja merupakan hubungan yang mengatur hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Pekerja/buruh dengan perusahaan berada dalam hubungan kemitraan dibidang produksi sehingga keduanya dituntut untuk berbagi tanggung jawab.⁵⁹ Takaran hak dan kewajiban masing-masing pihak haruslah seimbang. Hak adalah kepentingan yang dilindungi oleh hukum. Dalam hubungan kerja, kewajiban para pihak berlangsung secara timbal balik artinya kewajiban pengusaha merupakan hak pekerja/buruh dan sebaliknya kewajiban pekerja/buruh merupakan hak pengusaha.

Pekerja/buruh mempunyai hak-hak dasar yang diatur dalam Undang-Undang Ketengakerjaan yaitu:

a. Hak Untuk Memperoleh Perlindungan

Setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat

⁵⁹ Janus Sidabalok, 2012, *Hukum Perusahaan*, Nuansa Aulia, Bandung, hlm.196

manusia dan nilai-nilai agama. Ketentuan ini diatur dalam Pasal 86 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

b. Hak Untuk Mendapat Kesempatan dan Perlakuan yang Sama

Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan, diatur dalam Pasal 5 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sesuai ketentuan Pasal 6 Undang-Undang Ketenagakerjaan, setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Hak untuk mendapat kesempatan dan perlakuan yang sama juga diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD NKRI Tahun 1945. Artinya pengusaha harus memberi kesempatan dan perlakuan yang sama kepada pekerja/buruh tanpa mendiskriminasi pekerja/buruh laki-laki dan pekerja/buruh perempuan.

c. Hak Untuk Mendapat Waktu Istirahat dan Cuti

Pemberian hak untuk istirahat dan cuti berpengaruh terhadap produktifitas pekerja/buruh dalam perusahaan. Waktu istirahat dan cuti bertujuan untuk mengembalikan kesegaran dan kesehatan baik fisik, mental, dan sosial pekerja atau buruh. Waktu istirahat dan cuti diatur dalam Pasal 79 sampai dengan Pasal 84 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

d. Hak Atas Upah yang Layak

Pasal 88 Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi

penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pengusaha dalam menentukan upah tidak boleh mendiskriminasi antara pekerja/buruh laki-laki dan perempuan terhadap pekerjaan yang sama nilainya.

e. Hak Dasar Pekerja Atas Jaminan Sosial

Hak untuk memperoleh jaminan sosial diatur dalam Pasal 99 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hak atas jaminan sosial juga diatur oleh Pasal 28 H ayat (3) UUD NKRI Tahun 1945. Selanjutnya dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja ditegaskan bahwa: “Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai ganti dari sebagian penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia”.

f. Hak Untuk Membentuk Serikat Pekerja

Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh, sesuai ketentuan pasal 104 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pengertian serikat pekerja/serikat buruh diatur dalam Pasal 1 angka 17 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu:

“Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di

luar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya”.

g. Hak Dasar Untuk Mogok Kerja

Mogok kerja adalah merupakan salah satu persoalan yang dapat meresahkan dunia usaha dan mengganggu hubungan kerja, keharmonisan dalam hubungan industrial serta keharmonisan kehidupan sosial masyarakat. Karena melibatkan banyak pihak yang terkait. Dilain pihak bagi pekerja yang melakukan pemogokan kerja kadang-kadang hanya merupakan keterpaksaan sebagai akibat buntunya pembicaraan atau tidak adanya komunikasi yang baik antara pengusaha dengan para pekerja/buruh, pada akhirnya mereka menempuh jalan mogok kerja demi menunjukkan tanggung jawab hak mereka dalam perundingan. Adanya kebuntuan atau mis-komunikasi, seakan tidak ada lagi jalan lain yang dapat ditempuh untuk dapat dipenuhinya keinginan para pekerja/buruh.

D. Tinjauan Umum Tentang Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam Pasal 1 bahwa tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk

memenuhi kebutuhan masyarakat. Sama halnya Berdasarkan Ketentuan Pasal 1 Angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Karyawan merupakan kekayaan dalam suatu perusahaan. Aktivitas perusahaan tidak dapat berjalan apabila tanpa adanya keikutsertaan karyawan. Salah satu yang harus dilakukan karyawan dalam melakukan pekerjaannya yaitu komunikasi. Karyawan perusahaan bertanggung jawab dalam menjelaskan tindakan perusahaan kepada khalayak yang memiliki kepentingan dengan organisasi atau perusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki tugas berkaitan dengan publiknya harus memberikan perhatian serta menjadi saluran arus bolak-balik antara organisasi dan khalayak, karena khalayak yang berkepentingan akan selalu tertarik dengan apa saja yang dilakukan perusahaan.

Khalayak dapat dibagi menjadi khalayak internal, yaitu mereka yang terlibat dalam pekerjaan internal organisasi yaitu karyawan itu sendiri dan keluarganya serta khalayak eksternal, yaitu khalayak yang berada di luar organisasi misalnya masyarakat sekitar, konsumen, pemerhati lingkungan dan investor. Saat ini, setiap pesan yang disampaikan tidak bisa dilakukan secara pukul rata ke semua orang. Setiap organisasi memiliki khalayak khususnya. Kepada khalayak yang terbatas

inilah karyawan perusahaan harus senantiasa menjalin komunikasi baik internal maupun eksternal.

2. Fungsi dan Peranan Karyawan

Karyawan dalam perusahaan memiliki fungsi dan peranan yang harus dilaksanakan. Diantaranya :⁶⁰

- a. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan.
- b. Menjaga ketertiban dan keamanan di lingkungan perusahaan demi kelangsungan perusahaan.
- c. Bertanggung jawab pada hasil produksi.
- d. Menciptakan ketenangan kerja di perusahaan

Sebagai karyawan perusahaan harus memiliki kemampuan tinggi dan pengalaman dapat menjaga tanggung jawabnya terutama yang berhubungan dengan publiknya. Salah satu tugasnya yaitu memberikan solusi dalam penyelesaian masalah hubungan dengan publiknya. Seperti hubungan antara dokter dengan pasiennya, sehingga manajemen akan bertindak pasif dalam menerima atau mempercayai apa yang disarankan oleh karyawan yang telah memiliki pengalaman dan keterampilan tinggi dalam memecahkan serta mengatasi permasalahan yang dihadapi organisasi tersebut.

⁶⁰ Soedarjadi. 2009. *Hak dan Kewajiban Pekerja Pengusaha*. Pustaka Yustisia. Yogyakarta, hlm. 15

3. Kewajiban Karyawan

Dalam perusahaan karyawan memiliki kewajiban yang harus dijalankan, seperti :

- a. Melaksanakan Pekerjaan dengan baik Seorang karyawan dituntut memiliki dedikasi dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karyawan harus mengesampingkan masalah pribadinya dan harus melaksanakan pekerjaan dengan baik karena merupakan suatu kewajiban yang akhirnya dapat menghasilkan hasil produksi yang optimal.
- b. Kepatuhan pada Aturan Perusahaan Setiap perusahaan ada suatu aturan yang mengatur tentang kewajiban dari masing-masing pihak. Dengan adanya kewajiban itu harus dipatuhi dan ditaati agar tidak timbul masalah dalam perusahaan.
- c. Menciptakan Ketenangan Kerja Salah satu indikator keberhasilan bahwa hubungan internal perusahaan terjalin dengan harmonis adalah terwujudnya ketenangan kerja di suatu lingkungan perusahaan.

Dari ketiga kewajiban karyawan tersebut, diharapkan karyawan menjalankan tugasnya dengan baik agar tercapai tujuan dan mendapatkan hasil yang optimal.

4. Komunikasi Karyawan

Peran komunikasi penting bagi kehidupan sehari-hari sesuai dengan fungsi komunikasi yang bersifat persuasif, edukatif, dan informatif. Karena tidak akan adanya proses interaksi jika tidak adanya komunikasi.

Bila dikaitkan dengan tugas karyawan yang berhubungan dengan publiknya, maka sarana komunikasi sangatlah penting dalam penyampaian pesan-pesan (*messages*) demi tercapainya tujuan dan pengertian bersama publik sebagai khalayak sarasannya terutama karyawan yang bertugas dalam menjalin hubungan dengan publiknya. Menurut Newson dan Siefried mengungkapkan bahwa pentingnya peranan komunikasi dalam kegiatan yang berhubungan dengan pelanggan.⁶¹

Hal ini jelas seorang karyawan harus mempunyai keterampilan dalam menguasai aspek-aspek komunikasi, yaitu

- a. *Source*, yaitu individu atau pejabat humas yang berinisiatif sebagai sumber atau untuk menyampaikan pesan-pesannya.
- b. *Message*, suatu gagasan dan ide berupa pesan, informasi, pengetahuan, ajakan, bujukan atau ungkapan bersifat pendidikan dan emosi lain sebagainya yang akan disampaikan komunikator kepada perorangan atau kelompok tertentu (komunikan).
- c. *Channel*, berupa media, sarana atau saluran yang dipergunakan oleh komunikator dalam mekanisme penyampaian pesan-pesan kepada khalayaknya.
- d. *Effect*, suatu dampak yang terjadi dalam proses penyampaian pesan-pesan tersebut, yang dapat berakibat positif dan negatif menyangkut tanggapan, persepsi dan opini dari hasil komunikasi tersebut.

⁶¹ Ruslan, Rosady. 2001. *Manajemen Humas dan Manajemen Komunikasi "Konsep dan Aplikasi"*. Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 71

E. Kontrak Kerja Dalam Perspektif Islam.

1. Pengertian

Kontrak kerja dalam hukum Islam dikenal dengan istilah Ijarah artinya upah, sewa, jasa atau imbalan. Salah satu bentuk kegiatan manusia dalam muamalah adalah sewa- menyewa, kontrak, menjual jasa dan lain- lain.⁶²

Ada beberapa definisi ijarah yang dikemukakan para ulama:⁶³

a. Ulama Mahzab Hanafi mendefinisikan:

“Transaksi terhadap suatu manfaat dengan suatu imbalan”

b. Ulama Mahzab Syafi’i mendefinisikan:

“Transaksi terhadap manfaat yang dituju, tertentu bersifat bisa dimanfaatkan, dengan suatu imbalan tertentu”.

c. Ulama Malikiyah dan Hanbaliyah mendefinisikannya:

“Pemilikan manfaat sesuatu yang dibolehkan dalam waktu tertentu dengan suatu imbalan”.

Berdasarkan definisi-definisi di atas, maka akad alijarah tidak boleh dibatasi oleh syarat. Akad al- ijarah juga tidak berlaku bagi pepohonan untuk diambil buahnya, karena buah itu adalah materi (benda), sedangkan akad al-ijarah itu hanya ditujukan kepada manfaat saja.

Al-ijarah berasal dari kata *Al Ajru* yang berarti *al’Iwadhu* (ganti). Dari sebab itu *Ats Tsawab* (pahala) dinamai *Ajru* (upah).

⁶² M. Ali Hasan, 2003, *Fiqh Muamalah, Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm 227

⁶³ *Ibid*, hlm 227-229

Menurut pengertian Syara', al- ijarah ialah "suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian" Manfaat, terkadang berbentuk manfaat barang, seperti rumah untuk ditempati, atau mobil untuk dinaiki (dikendarai). Dan terkadang berbentuk karya, seperti karya seseorang insinyur pekerja bangunan, tukang tenun, tukang pewarna (celup), penjahit dan tukang binatu. Terkadang manfaat itu berbentuk sebagai kerja pribadi seseorang yang mencurahkan tenaga, seperti khadam (bujang) dan para pekerja. Pemilik yang menyewakan manfaat disebut Mu'ajir (orang yang menyewakan). Pihak lain yang memberikan sewa disebut Musta'jir (orang yang menyewa= penyewa). Dan, sesuatu yang diadakan untuk diambil manfaatnya disebut *Ma'jur* (sewaan). Sedangkan jasa yang diberikan sebagai imbalan manfaat disebut Ajran atau Ujrah (upah). Manakala akad sewa menyewa telah berlangsung, penyewa sudah berhak mengambil manfaat. Dan orang yang menyewakan berhak pula mengambil upah, karena akad ini adalah Mu'awadhah (penggantian).⁶⁴

Orang sewaan (Khusus dan Umum)⁶⁵

Yang dimaksudkan dengan khusus adalah orang yang disewa untuk jangka waktu tertentu untuk bekerja. Jika waktunya tidak tertentu, sewa-menyewa menjadi tidak sah. Penyewa yang disewa mempunyai hak untuk membatalkannya, kapan ia menginginkan.

⁶⁴ Sayyid Sabiq, 1997, *Fikih Sunnah 13*, Alma'arif, Bandung, hlm 15

⁶⁵ *Ibid*, hlm 31-32

Dalam ijarah, jika seorang *ajir* (sewaan) menyerahkan diri kepada *musta'jir* (orang yang menyewa) untuk suatu masa tertentu, maka ia tidak mempunyai hak kecuali *ajrul el mutsul* (bayaran serupa dengan yang semisalnya) tentang perolehan di mana ia bekerja pada masa tersebut. Selama masa yang telah ditentukan, sewaan khusus ini tidak boleh bekerja kepada orang lain, selain orang yang telah berakad dengannya. Jika ia bekerja untuk kepentingan pihak lain pada masa itu, upahnya dikurangi sesuai dengan kerjanya. Manakala ia telah menyerahkan dirinya, ia berhak memperoleh bayaran sepanjang ia tidak membantah untuk mengerjakan pekerjaan yang karenanya ia disewa (dibayar). Dia pun berhak mendapatkan bayaran penuh jika si penyewa membatalkan ijarah sebelum berakhirnya masa yang disepakati, selagi ia tidak uzur yang mengharuskan terjadinya fasakh. Seperti orang sewaan (*ajir*) tidak mampu bekerja atau terserang penyakit yang menyebabkan ia tidak mungkin melakukan tugas kewajibannya. Jika didapati adanya uzur berupa cela atau lemah, *musta'jir* boleh membatalkan ijarah. Dan si *ajir* (yang disewa) tidak mendapatkan bayaran kecuali untuk waktu di mana ia bekerja padanya, dan si *musta'jir* tidak berkewajiban membayar penuh. Dan *ajir* khas (orang sewaan khusus) tak ubahnya seperti wakil di mana ia sebagai orang kepercayaan tentang tugasnya, maka ia tidak berkewajiban menjamin apaapa yang rusak kecuali dengan sengaja atau secara berlebih-lebihan. Jika dengan cara

berlebih-lebihan atau dengan unsur kesengajaan ia wajib menggantinya, seperti halnya orang-orang yang diberikan amanat lainnya.

Tinjauan dalam *al-ijarah* (sewa-menyewa) ini serupa dengan tinjauan dalam jual-beli. Yakni, pokok-pokok permasalahannya berkisar seputar tinjauan tentang macam-macam sewa-menyewa, syarat-syarat sah dan batalnya, serta hukum yang berkenaan dengan sewa-menyewa. Dan hal itu pada satu persatu jenisnya. Yakni yang khusus berkenaan dengan satu persatunya dan yang lebih dari satu jenis (macam).

5. Dasar hukum Kontrak Kerja(al-ijarah)

a. Berdasarkan Al- Quran

Ulama fikih berpendapat, bahwa yang menjadi dasar dibolehkan al-ijarah adalah firman Allah:



أَمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ
الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا
سُخْرِيًّا وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِمَّا يَجْمَعُونَ

Artinya : Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebahagian yang lain beberapa derajat, agar sebahagian mereka dapat mempergunakan sebahagian yang lain. dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan. (az- Zukhruf: 32)⁶⁶

⁶⁶ Departemen Agama RI, *Al-Quran Dan Terjemahnya*, Penerbit Diponegoro, Bandung, 2000, hlm 392

Ulama fikih juga beralasan kepada firman Allah:

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا
عَلَيْهِنَّ ۚ وَإِنْ كُنَّ أُولَاتٍ حَمَلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ ۚ فَإِنْ
أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أَجُورَهُنَّ ۚ وَأَتَمِّرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ ۚ وَإِن تَعَاَسَرْتُم
فَسَتَرْضِعُ لَهُنَّ آخَرَىٰ ۚ ﴿٦١﴾

Artinya : tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, Maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan Maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya.

• وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُتِمَّ
الرِّضَاعَةَ ۚ وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ ۚ لَا تُكَلَّفُ
نَفْسٌ إِلَّا وُسْعَهَا ۚ لَا تُضَارُّ وَالِدَةُ بَوْلِدِهَا وَلَا مَوْلُودٌ لَهُ بِوَالِدِهِ ۚ وَعَلَى
الْوَارِثِ مِثْلُ ذَلِكَ ۚ فَإِنْ أَرَادَا فِصَالًا عَنْ تَرَاضٍ مِنْهُمَا وَتَشَاوُرٍ فَلَا
جُنَاحَ عَلَيْهِمَا ۚ وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا
سَلَّمْتُمْ مَا ءَاتَيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ
بَصِيرٌ ﴿٦٢﴾

Artinya : Dan ibu-ibu hendaklah menyusui anak-anaknya selama dua tahun penuh, bagi yang ingin menyusui secara sempurna. Dan kewajiban ayah menanggung nafkah dan pakaian mereka dengan cara yang patut. Seseorang tidak dibebani lebih dari kesanggupannya. Janganlah seorang ibu menderita karena anaknya dan jangan pula seorang ayah (menderita) karena anaknya. Ahli waris pun (berkewajiban) seperti itu pula. Apabila keduanya ingin menyapih dengan persetujuan dan permusyawaratan antara keduanya, maka tidak ada dosa atas keduanya. Dan jika kamu ingin menyusukan anakmu kepada orang lain, maka tidak ada dosa bagimu memberikan pembayaran dengan cara yang patut. Bertakwalah kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan. (Al Baqarah: 233)

b. Dasar al- Hadis

Kemudian yang menjadi dasar hukum lainnya ada di dalam beberapa hadits tentang kontrak kerja ini yaitu sebagai berikut:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ . وَاعْلَمُوا هُ أَجْرَهُ وَهُوَ فِي عَمَلِهِ .
(رواه البيهقي)⁶⁷

“Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering, dan beritahukanlah upahnya sewaktu ia masih bekerja.” (Riwayat Baihaqi)⁶⁷

Penjelasan:

Hadis ini menceritakan tentang etika bermuamalah dengan orang-orang upahan, yaitu hendaknya seseorang memberikan upahnya dengan segera setelah dia menyelesaikan pekerjaannya dan jangan menanggung-nangguhkannya karena tidak sekali-kali ia mau bekerja sebagai buruh, melainkan karena ia sangat memerlukan upahnya. Hendaklah seseorang mengadakan persetujuan terlebih dahulu dengan orang upahannya, sebelum ia menyelesaikan pekerjaannya, yakni sebelum ia memulai kerjanya agar nanti di

⁶⁷ Abu Bakar Ahmad bin Al Husain bin Ali Al- Baihaqi, As Sunan Al Qubra Wafi Jailihil Jauhar Anaqi, India, Hidir Abad: Majelis Da Irah Al- Maarif An Nizomiah Al Kairah, 1344 Hijriah, Juz II, hlm 472

belakang tidak terjadi perselisihan dan sekaligus sebagai pemacu untuknya agar pekerjaannya dilakukan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan upah yang akan diterimanya.⁶⁸

c. Dasar *Ijma*''

Dasar hukum kontrak kerja ini juga dijelaskan dalam kitab fiqh sunah bahwa:

وَعَلَى مَشْرُوعِيَّةِ الْإِجَارَةِ أَجْمَعَتِ الْأُمَّةُ وَلَا عِبْرَةَ عَنْ خَالَفِ مَزَالِ
جَمَاعٍ مِنَ الْعُلَمَاءِ''

Artinya: Ijarah disyariatkan telah menjadi kesepakatan umat dan tak seseorang pun ulama yang membantah kesepakatan itu.

Kesepakatan ulama fuqaha dalam hal ini membolehkan untuk melangsungkan ijarah atau kontrak kerja seperti mazhab Hanafi dan Maliki mengatakan, bahwa boleh melakukan Kontrak kerja asal orang yang melakukan akad sudah mencapai usia baligh dan adanya kerelaan untuk melakukan akad ijarah dengan jalan yang baik. Kemudian mazhab Syafi'i dan Hambali, boleh melakukan kontrak kerja asal sudah memenuhi syarat dan rukunnya yaitu orang yang akan melakukan kontrak kerja harus berakal sehingga dapat melakukan kontrak kerja dengan baik.⁶⁹ Dengan demikian bahwa hukum Islam dalam hal kontrak kerja memperbolehkan dengan berdasarkan kitabullah

⁶⁸ *Ibid*

⁶⁹ M. Ali Hasan, 2003, *Fiqh Muamalah, Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm 231

sunnah rasul, serta ijma ulama, karena manusia menghajatkannya, mereka membutuhkan rumah untuk tempat tinggal, sebagian mereka membutuhkan sebagian lainnya, mereka membutuhkan berbagai peralatan untuk digunakan dalam kebutuhan hidup mereka sehingga disyariatkannya ijarah dalam hukum Islam.

6. Rukun dan syarat Kontrak Kerja (*al- ijarah*)

Ulama Mahzab Hanafi mengatakan, bahwa rukun ijarah hanya satu, yaitu ijab dan kabul saja (ungkapan menyerahkan dan persetujuan sewa-menyewa).Jumhur ulama berpendapat, bahwa rukun ijarah ada empat:

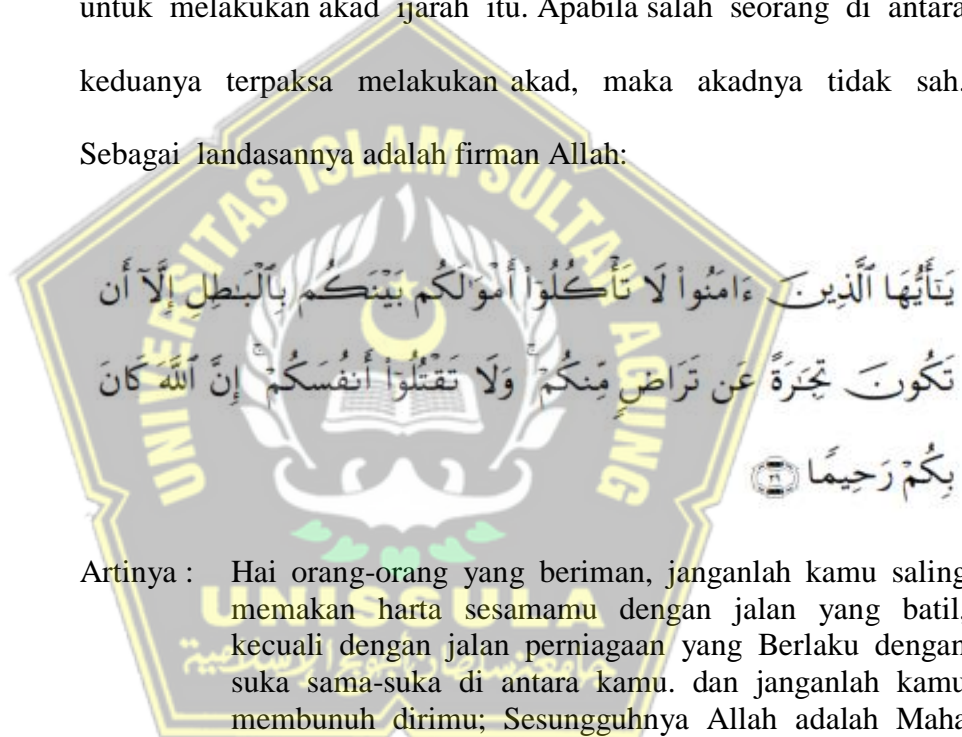
- a. Orang yang berakad
- b. Sewa/ imbalan
- c. Manfaat
- d. Sighat (ijab dan kabul)

Menurut ulama Mahzab Hanafi, rukun yang dikemukakan oleh jumhur ulama di atas, bukan rukun tetapi syarat. Sebagai sebuah transaksi (akad) umum, ijarah baru dianggap sah apabila telah memenuhi rukun dan syaratnya.

- a. Syarat bagi kedua orang yang berakad, adalah telah baligh dan berakal (Mahzab Syafi'i dan Hanbali). Dengan demikian, apabila orang itu belum atau tidak berakal, seperti anak kecil atau orang gila, menyewakan hartanya, atau diri mereka sebagai

buruh (tenaga dan ilmu boleh disewa), maka ijarahnya tidak sah. Berbeda dengan mazhab Hanafi dan Maliki mengatakan, bahwa orang yang melakukan akad, tidak harus mencapai usia baligh, tetapi anak yang telah *mumayyiz* pun boleh melakukan akad ijarah dengan ketentuan, disetujui oleh walinya.

- b. Kedua pihak yang melakukan akad menyatakan, kerelaannya untuk melakukan akad ijarah itu. Apabila salah seorang di antara keduanya terpaksa melakukan akad, maka akadnya tidak sah. Sebagai landasannya adalah firman Allah:



Artinya : Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang Berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. dan janganlah kamu membunuh dirimu; Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu. (QS. An-Nisa' Ayat 29)

- c. Manfaat yang menjadi obyek ijarah harus diketahui secara jelas, sehingga tidak terjadi perselisihan dibelakang hari. Jika manfaatnya tidak jelas, maka akad itu tidak sah.
- d. Obyek ijarah itu dapat diserahkan dan dipergunakan secara langsung dan tidak ada cacatnya. Oleh sebab itu, ulama fikih sepakat mengatakan, bahwa tidak boleh menyewakan sesuatu

yang tidak dapat diserahkan, dimanfaatkan langsung oleh penyewa.

- e. Obyek ijarah itu sesuatu yang diharamkan oleh syara”.
- f. Oleh sebab itu ulama fikih sependapat, bahwa tidak boleh menggaji tukang sihir, tidak boleh menyewa orang untuk membunuh (pembunuh bayaran), tidak boleh menyewakan rumah untuk tempat berjudi atau tempat prostitusi (pelacuran). Demikianlah juga tidak boleh menyewakan rumah kepada non-muslim untuk tempat mereka beribadat.

7. Sifat Kontrak Kerja (*al-ijarah*)

Ulama Mahzab Hanafi berpendapat, bahwa akad ijarah itu bersifat mengikat kedua pihak, tetapi dapat dibatalkan secara sepihak, apabila terdapat uzur seperti meninggal dunia atau tidak dapat bertindak secara hukum seperti gila.

Jumhur ulama berpendapat, bahwa akad ijarah itu bersifat mengikat, kecuali ada cacat atau barang itu tidak dapat dimanfaatkan. Sebagai akibat dari pendapat yang berbeda ini adalah kasus, salah seorang yang berakad meninggal dunia. Menurut Mahzab Hanafi, apabila salah seorang meninggal dunia, maka akad ijarah menjadi batal, karena manfaat tidak dapat diwariskan kepada ahli waris. Menurut Jumhur ulama, akad itu tidak menjadi batal karena manfaat menurut mereka dapat diwariskan kepada ahli waris. Manfaat juga termasuk harta.

8. Macam- macam Kontrak Kerja (*al- ijarah*)

Dilihat dari segi obyeknya ijarah dapat dibagi menjadi dua macam: yaitu ijarah yang bersifat manfaat dan yang bersifat pekerjaan.

a. *Ijarah* yang bersifat manfaat. Umpamanya, sewamenyewa rumah, toko, kendaraan, pakaian (pengantin) dan perhiasan.

b. *Ijarah* yang bersifat pekerjaan, ialah dengan cara memperkerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Ijarah semacam ini dibolehkan seperti buruh bangunan, tukang jahit, tukang sepatu, dan lainlain, yaitu ijarah yang bersifat kelompok (serikat).

Ijarah yang bersifat pribadi juga dapat dibenarkan seperti menggaji pembantu rumah, tukang kebun dan satpam.

9. Tanggung Jawab Orang yang Digaji/ Upah

Pada dasarnya semua yang dipekerjakan untuk pribadi dan kelompok (serikat), harus mempertanggung jawabkan pekerjaan masing- masing. Sekiranya terjadi kerusakan atau kehilangan, maka dilihat dahulu permasalahannya apakah ada unsur kelalaian atau kesengajaan atau tidak. Jika tidak, maka tidak perlu diminta pengantinya dan jika ada unsur kelalaian atau kesengajaan, maka dia harus mempertanggung jawabkannya, dengan cara mengganti atau sanksi lainnya. Sekiranya menjual jasa itu untuk kepentingan orang banyak seperti tukang jahit dan tukang sepatu, maka ulama berbeda

pendapat. Imam Abu Hanifah, Zufar bin Huzail dan Syafi'i berpendapat, bahwa apabila kerusakan itu bukan karena unsur kesengajaan dan kelalaian, maka para pekerja itu tidak dituntut ganti rugi.

Abu Yusuf dan Muhammad bin Hasan asy Syaibani (murid Abu Hanifah), berpendapat, bahwa pekerja itu ikut bertanggung jawab atas kerusakan tersebut, baik yang sengaja atau tidak. Berbeda tentu, kalau terjadi kerusakan itu diluar batas kemampuannya seperti banjir besar atau kebakaran.

Menurut Mahzab Maliki apabila sifat pekerjaan itu membekas pada barang itu seperti tukang binatu, juru masak dan buruh angkut (kuli), maka baik sengaja maupun tidak sengaja segala kerusakan menjadi tanggung jawab pekerja itu dan wajib ganti rugi.

10. Hak- Hak dan Kewajiban Kontrak Kerja (*al- ijarah*)⁷⁰

Hak dan kewajiban adalah dua sisi yang saling bertimbal balik dalam suatu transaksi. Hak salah satu pihak merupakan kewajiban bagi pihak lain, begitupun sebaliknya kewajiban salah satu pihak menjadi hak bagi pihak yang lain. Keduanya saling berhadapan dan diakui dalam Hukum Islam. Dalam Hukum Islam, hak adalah kepentingan yang ada pada perorangan atau masyarakat, atau pada keduanya, yang diakui oleh syara". Berhadapan dengan hak seseorang terdapat kewajiban orang lain untuk menghormatinya. Namun demikian, secara umum

⁷⁰ Gemala Dewi, 2006, *Hukum Perikatan Islam Di Indonesia*, Kencana, Jakarta, hlm 64-65

pengertian hak adalah sesuatu yang kita terima, sedangkan kewajiban adalah sesuatu yang harus kita tunaikan atau laksanakan.

Ulama fiqh mengemukakan bahwa macam-macam hak dapat dilihat dari segi pemilikan hak, yaitu:

a. Hak Allah SWT

Hak Allah, yaitu seluruh bentuk yang dapat mendekatkan diri kepada Allah, mengagungkan-Nya, seperti melalui berbagai macam ibadah, jihadm dan amar ma'ruf nahi munkar. Hak- hak Allah ini disebut juga dengan hak masyarakat, karena hak Allah ini bertujuan untuk kemanfaatan umat manusia pada umumnya dan tidak dikhususkan bagi orang-orang tertentu. Seluruh hak Allah tidak dapat digugurkan, baik melalui perdamaian (ash-shulh), maupun pemaafan dan tidak boleh diubah.

b. Hak Manusia

Hak ini pada hakikatnya ditujukan untuk memelihara kemaslahatan setiap pribadi manusia. Hak ini ada yang bersifat umum dan ada yang bersifat khusus. Yang bersifat umum seperti: menjaga (menyediakan) sarana kesehatan, menjaga ketentraman, melenyapkan tindakan kekerasan (pidana), dan tindakan-tindakan lain yang dapat merusak tatanan masyarakat pada umumnya. Dan yang bersifat khusus, seperti menjamin hak milik seseorang, hak isteri mendapat nafkah dari suaminya, hak ibu memelihara anaknya dan hak ayah menjadi wali dari anak-

anaknya, dan hak berusaha (berikhtiar), dan lain- lain yang sifatnya untuk kepentingan pribadi (individu). Mengenai hak manusia ini, seseorang boleh menggugurkan haknya, memaafkannya dan mengubahnya, dan boleh pula mewariskannya kepada ahli waris. Di sini, tampak adanya kebebasan berbuat dan bertindak atas dirinya sendiri.

c. Hak Gabungan antara hak Allah dan hak Manusia

Mengenai hak gabungan ini, adakalanya hak Allah yang lebih dominan (berperan) dan adakalanya hak manusia yang lebih dominan. Sebagai contoh, dari hak Allah yang lebih dominan adalah dalam masalah “Idah” dan dalam hal hukuman atas menuduh zina tanpa bukti yang cukup. Sedangkan hak manusia lebih menonjol dari hak Allah adalah seperti dalam pidana Qisas dalam pembunuhan atau penganiayaan dengan sengaja, dalam hal ini hal Allah terdapat pada ketentuan adanya pidana Qisas yang dimaksudkan untuk menjerakan si pelaku dan untuk memberi pelajaran bagi orang lain agar jangan melakukan pembunuhan atau penganiayaan, namun dalam waktu yang sama pada keluarga yang terbunuh atau pihak teraniaya diberi hak untuk menggugurkan pidana Qisas, diganti dengan Diyat yang berupa pembayaran sejumlah harta oleh pihak pelakunya sebagai pengganti kerugian bagi pihak si korban.

Kata kewajiban berasal dari kata “wajib” yang diberi imbuhan ke-an. Dalam pengertian bahasa kata wajib berarti: (sesuatu) harus dilakukan, tidak boleh tidak dilaksanakan. Wajib ini juga merupakan salah satu kaidah dari hukum taklifi yang berarti hukum yang bersifat membebani perbuatan mukallaf. Secara istilah iltizam adalah: “Akibat (ikatan) hukum yang mengharuskan pihak lain berbuat memberikan sesuatu atau melakukan sesuatu perbuatan atau tidak berbuat sesuatu. Substansi hak sebagai taklifi (yang menjadi keharusan yang terbebaskan pada orang lain) dari sisi penerima dinamakan hak, sedang dari sisi pelaku dinamakan iltizam yang artinya “keharusan atau kewajiban”. Jadi antara hak dan iltizam keduanya terkait dalam satu konsep.

11. Akad Kontrak Kerja (*al-ijarah*) berakhir

Ijarah adalah jenis akad lazim, yang salah satu pihak yang berakad tidak memiliki hak fasakh, karena ia merupakan akad pertukaran, kecuali jika didapati hal yang mewajibkan fasakh, seperti di bawah ini.

Ijarah tidak menjadi fasakh dengan matinya salah satu yang berakad sedangkan yang diakadkan selamat. Pewaris memegang peranan warisan, apakah ia sebagai pihak mu’ajir atau musta’jir. Berbeda dengan pendapat Mahzab Hanafi, Mahzab Az Zahiriyah, pendapat asy Syafi’i, Ats Tsauri dan Al Laits bin Sa’d. Tidak

menjadi fasakh dengan dijualnya barang (*‘ain*) yang disewakan untuk pihak penyewa atau lainnya, dan pembeli menerimanya jika ia bukan sebagai penyewa sesudah berakhirnya masa ijarah (ini menurut Mahzab Maliki dan Ahmad. Abu Hanifah mengatakan: Tidak boleh dijual kecuali dengan ridha penyewa, atau dia mempunyai hutang yang persoalannya berada di tangan hakim, maka ia boleh menjualnya untuk menutupi hutangnya).

Ijarah menjadi fasakh (batal) dengan hal, sebagai berikut:

- a. Terjadi aib pada barang sewaan yang kejadiannya di tangan penyewa atau terlihat aib lama padanya
- b. Rusaknya barang yang disewakan, seperti rumah dan binatang yang menjadi *‘ain*
- c. Rusaknya barang yang diupahkan (*ma'jur ‘alaih*), seperti baju yang diupahkan untuk dijahitkan, karena akad tidak mungkin terpenuhi sesudah rusaknya (barang).
- d. Terpenuhinya manfaat yang diakadkan, atau selesainya pekerjaan, atau berakhirnya masa, kecuali jika terdapat uzur yang mencegah fasakh. Seperti jika masa ijarahan pertanian telah berakhir sebelum tanaman dipanen, maka ia tetap berada di tangan penyewa sampai masa selesai diketam, sekalipun terjadi pemaksaan, hal ini dimaksudkan untuk mencegah terjadinya bahaya (kerugian) pada pihak penyewa; yaitu dengan mencabut tanaman sebelum waktunya

- e. Penganut-penganut mazhab Hanafi berkata: boleh memfasakh ijarah, karena adanya uzur sekalipun dari salah satu pihak. Seperti seseorang yang menyewa toko untuk berdagang, kemudian hartanya terbakar, atau dicuri, atau dirampas, atau bangkrut, maka ia berhak memfasakh ijarah.

Suatu akad ijarah berakhir:⁷¹

- a. Obyek hilang atau musnah seperti rumah terbakar
- b. Habis tenggang waktu yang disepakati

Kedua point tersebut di atas disepakati oleh ulama

- c. Menurut Mazhab Hanafi, akad berakhir apabila salah seorang meninggal dunia, karena manfaat tidak dapat diwariskan. Berbeda dengan jumhur ulama, akad tidak berakhir (batal) karena manfaat dapat diwariskan
- d. Menurut Mazhab Hanafi, apabila ada uzur seperti rumah disita, maka akad berakhir. Sedangkan jumhur ulama melihat, bahwa uzur yang membatalkan ijarah itu apabila obyeknya mengandung cacat atau manfaatnya hilang seperti kebakaran dan dilanda banjir.

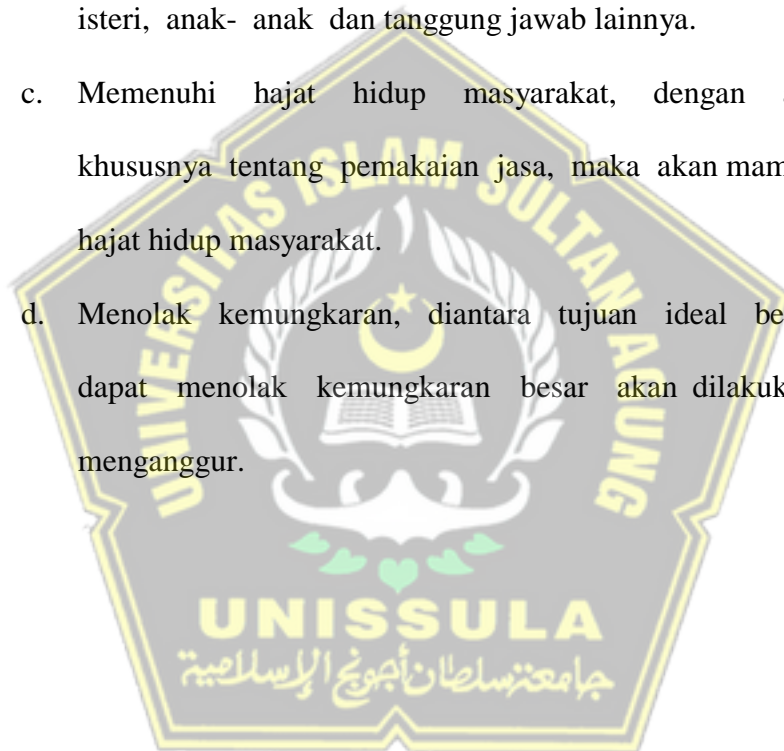
12. Hikmah Kontrak Kerja (*al- ijarah*)

Ijarah disyaratkan, karena manusia menghajatkannya. Mereka membutuhkan rumah untuk tempat tinggal, sebagian mereka membutuhkan sebagian lainnya, mereka butuh kepada binatang untuk kendaraan dan angkutan, membutuhkan berbagai peralatan untuk

⁷¹ M. Ali Hasan, 2003, *Fiqh Muamalah, Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm 237-238

digunakan dalam kebutuhan hidup mereka membutuhkan tanah untuk bercocok tanam. Adapun hikmah diadakannya ijarah antara lain:

- a. Membina ketentraman dan kebahagiaan. Dengan adanya ijarah, akan mampu membina kerja sama antara mu`jir dan musta`jir
- b. Memnuhi nafkah keluarga, salah satu kewajiban seorang muslim adalah memberikan nafkah kepada keluarganya, yang meliputi isteri, anak- anak dan tanggung jawab lainnya.
- c. Memenuhi hajat hidup masyarakat, dengan adanya ijarah khususnya tentang pemakaian jasa, maka akan mampu memenuhi hajat hidup masyarakat.
- d. Menolak kemungkaran, diantara tujuan ideal berusaha adalah dapat menolak kemungkaran besar akan dilakukan oleh yang menganggur.



BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Perlindungan Hukum Pada Perjanjian Kontrak Kerja Antara Karyawan Dan Perusahaan di PT. Ani Mitra Jaya di Kabupaten Pati

Hubungan kerja antara perusahaan dengan tenaga kerja adalah terikat dengan suatu ikatan perjanjian, yaitu seseorang yang tidak boleh di perbudak, diperlulur maupun diperhambatkan, kesepakatan kerja waktu tertentu merupakan salah satu sarana dalam rangka pelaksanaan hubungan industrial yang serasi, aman dinamis berdasarkan pancasila. Tata cara pembuatan kesepakatan kerja waktu tertentu yang ada perlu dilengkapi dengan berpedoman kepada isi dan jiwa hubungan industrial pancasila. Tujuan dibuatnya perjanjian kerja waktu tertentu adalah untuk mempertegaskan dan memperjelas hak dan kewajiban, menetapkan secara bersama mengenai syarat-syarat kerja berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu sehingga dapat mendorong terciptanya hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan keadilan, turut serta melindungi pihak yang lemah (pekerja) dari kekuasaan pengusaha, guna menetapkannya pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat martabat manusia.

Perjanjian yang sah adalah perjanjian yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan undang-undang, demikian halnya perjanjian kerja

waktu tertentu yang ada di PT Ani Mitra Jaya di Kabupaten Pati, dalam hal perjanjian kerja dilakukan oleh calon pekerja sebagai pihak pekerja dan perusahaan dalam hal ini adalah PT Ani Mitra Jaya di Kabupaten Pati merupakan perjanjian baku karena perjanjian tersebut dibuat oleh sepihak perusahaan pihak pekerja tidak di ikut sertakan dalam pembuatan kesepakatan kerja waktu tertentu tapi pekerja wajib mempelajari isi kesepakatan kerja waktu tertentu sebelum mendatangi balanko kesepakatan waktu tertentu. Walaupun perjanjian itu disebut perjanjian baku namun perjanjian tersebut sudah mempunyai persyaratan syarat sah perjanjian sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1320 KUHP perdata, yaitu:

1. Sepakat dalam hal ini ditinjau dari adanya perjanjian kerja yang berupa syarat persyaratan yang berupa blanko kesepakatan perjanjian kerja waktu tertentu yang ditandatangani oleh kedua belah pihak.
2. Kecakapan membuat sesuatu perjanjian, cakap yang dimaksud disini adalah para pihak yang membuat perjanjian kerja yaitu antara pekerja dengan PT Ani Mitra Jaya di Kabupaten Pati. Pekerja yang dimaksud disini orang yang sudah mempunyai umur rata-rata 25-30 tahun.
3. Sesuatu hal yang dimaksud disini adalah obyek perjanjian tertentu dan dapat ditentukan dalam hal ini adalah pekerjaan yang di yang diberikan kepada pekerja waktu tertentu kebanyakan di bidang produksi.

Perjanjian kerja dapat dibuat secara dalam bentuk lisan dan atau tertulis. Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian. Namun tidak dapat dipungkiri masih banyak perusahaan-perusahaan yang tidak atau belum membuat perjanjian kerja secara tertulis disebabkan karena ketidakmampuan sumber daya manusia maupun karena kelaziman atas dasar kepercayaan membuat perjanjian kerja secara lisan.

Perjanjian antara pekerja dan pemberi kerja dapat mencakup ketentuan yang mengikat secara hukum. Pasal 1320 KUH Perdata mengatur perjanjian kerja, termasuk hak dan kewajiban pekerja dan pemberi kerja. Telah terjadi kesepakatan antara kedua pihak yang terlibat. Ini berarti bahwa kedua belah pihak diperlengkapi dengan baik untuk mengambil tindakan hukum dalam situasi yang sesuai. Mereka dalam bisnis dari semua ukuran, dan mereka dapat digunakan baik dalam pengaturan domestik maupun internasional. Peran sistem hukum sangat penting karena dapat membantu memastikan hak dan kewajiban para pihak terdefinisi dengan jelas dan transaksi bisnis serta perselisihan dapat diselesaikan dengan lancar.

Pasal 1320 KUH Perdata mengatur tentang hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha dalam perjanjian kerja. Penting untuk mengetahui hak-hak pekerja dan menyadari apa yang diharapkan dari pekerja untuk melindungi diri dari pekerjaan. Setelah banyak negosiasi, kesepakatan telah

dicapai antara kedua pihak. Ini berarti bahwa kedua belah pihak diperlengkapi dengan baik untuk mengambil tindakan hukum dalam keadaan yang sesuai.

Suatu hubungan kerja, dasar pertama untuk menentukan cocok atau tidaknya suatu pekerjaan adalah kesepakatan para pihak yang terlibat. Artinya antara pekerja/buruh dengan perusahaan/majikan telah mencapai kesepakatan tentang pekerjaan. Perjanjian ini harus bebas dari paksaan dan tanpa pengawasan dari pihak manapun. Kedua, kami ingin mengusulkan agar dana permanen dibuat untuk membantu mengimbangi biaya yang terkait dengan pemeliharaan taman. Harus memiliki pemahaman hukum yang baik mengenai usia kerja yaitu 14-18 tahun dan 18 tahun ke atas. Berdasarkan undang-undang, anak-anak berusia 14-18 tahun dapat bekerja selama mereka tidak bekerja di tempat yang mengancam nyawa atau menimbulkan risiko keselamatan. Mengapa masih dibiarkan, padahal banyak anak di bawah umur yang terpaksa bekerja karena kendala ekonomi.

Wajib berusia 18 tahun atau lebih untuk bekerja dalam pekerjaan yang membahayakan nyawa anak-anak. Namun, jika ada keadaan yang meringankan, maka usia minimum tidak boleh di bawah 15 tahun. Ketentuan ketiga dan terakhir adalah bahwa semua pihak yang terlibat dalam kontrak harus menyetujui syarat dan ketentuan. Ada hal-hal tertentu yang jelas bahwa perjanjian kerja itu memuat perjanjian untuk melakukan suatu pekerjaan dengan jelas, tidak ambigu. Keempat, kami akan setuju untuk saling melindungi kekayaan intelektual. Agama dan norma hukum tidak melarang sebab-akibat, sehingga perusahaan harus melakukan yang terbaik untuk

pekerjanya. Ini lebih sesuai dengan tata krama yang harus dipatuhi oleh pekerja. Keempat syarat perjanjian kerja tersebut bersifat kumulatif, artinya harus diikuti secara berurutan tanpa mengurangi salah satu syaratnya.

Apabila salah satu syarat perjanjian kerja tidak dipenuhi, maka perjanjian tersebut tidak sah dan kekuatan hukumnya kecil. Apabila kedua belah pihak telah menyepakati hal tersebut, maka akan ada tanda tangan perjanjian yang mempunyai kekuatan hukum setelahnya. Kebijakan kita dapat membantu mencegah atau menyelesaikan masalah hubungan industrial.

Setelah menandatangani perjanjian ini, pekerja/buruh setuju untuk bekerja, mematuhi peraturan perusahaan, menerima upah, dan menerima sanksi sebagaimana tertulis dalam perjanjian kerja. Kami senang Anda menjadi bagian dari perusahaan kami, dan kami berkomitmen untuk memberi Anda kondisi kerja dan gaji yang sebaik mungkin. Selain itu, kami akan mengambil tindakan yang sesuai jika Anda melanggar peraturan kami. Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 18 disebutkan bahwa “hubungan kerja antara perusahaan/pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan PKWT dan PKWTT”. Tidak ada hubungan antara pekerja dan perusahaan jika sebelumnya tidak ada kesepakatan antara mereka tentang bekerja. Oleh sebab itu, tidak ada keterkaitan apapun yang bersangkutan paut ihwal pekerjaan antara pekerja/buruh dengan perusahaan/pengusaha jika sebelumnya tidak ada perjanjian kerja yang mengikat keduanya.

Alam. S mengatakan bahwa “tenaga kerja merupakan masyarakat dengan skala usia 15 tahun ke atas untuk negara berkembang, rata-rata usia pension

di Indonesia pada umur 65 tahun. Tenaga kerja dapat dibedakan menjadi pekerja lepas, pekerja kontrak, dan pekerja tetap. Pekerja lepas biasanya dikenal dengan sebutan freelance, merupakan pekerja/buruh yang bekerja tanpa adanya komitmen dengan suatu perusahaan tempatnya bekerja atau di perusahaan tertentu”. Pekerja kontrak merupakan pekerja/buruh yang dipekerjakan pada suatu perusahaan dalam jangka waktu yang telah disepakati saat perjanjian kerja tertulis. Yang terakhir adalah pekerja tetap, yaitu orang yang dipekerjakan dan bekerja pada suatu perusahaan dengan jangka waktu yang tidak tertentu.⁷²

Perjanjian kerja yang sudah berkekuatan hukum harus dijalankan dengan sesuai yang tertulis, terutama ihwal upah. Masih banyak sekali perusahaan/pengusaha yang membayar pekerja/buruh dibawah ketentuan upah minimum karena demi menguntungkan perusahaan tanpa memikirkan tenaga dan waktu yang dikeluarkan pekerja/buruh untuk perusahaan/pengusaha.

Salah satu kebutuhan yang paling penting untuk melangsungkan kehidupannya maupun keluarga pekerja, dengan bekerja seseorang akan memperoleh imbalan dalam bentuk uang. Upah diberikan oleh perusahaan atas tenaga yang dikeluarkan pekerja/buruh. Pasal 28D Ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 menerangkan bahwa “setiap orang tanpa terkecuali berhak bekerja serta mendapat imbalan dengan diperlakukan adil dan layak di

⁷² Priscilia Sahetapy, Prilly, Fajar Sugianto, and Tomy Michael. 2020. ‘Melindungi Hak Pekerja Di Era Normal Baru’: 270 <<https://doi.org/10.15408/adalah.v4i1.17247>>

dalam hubungan kerja.” Hak disini dikaitkan dengan pengertian hak asasi manusia yaitu suatu kebebasan individu yang dimilikinya dengan keluasaan.

Pada dasarnya pemberi tugas hal ini PT Ani Mitra Jaya di Kabupaten Pati dan sebagai penerima tugas adalah tenaga kerja, dalam tahap penerapan pihak ini PT Ani Mitra Jaya di Kabupaten Pati dengan merekrutkan tenaga kerja kepada beberapa tenaga kerja yang telah masuk dalam pekerja waktu tidak tertentu yang sudah evaluasi untuk memberikan pekerjaan terhadap tenaga kerja, perjanjian kerja waktu tidak tertentu harus dibuat secara tegas dinyatakan jangka waktu berlakunya perjanjian apabila pekerja tidak tertentu sudah selesai.

Pengumpulan data dan informasi mengenai dasar penetapan pekerja digolongkan dalam perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu di PT Ani Mitra Jaya di Kabupaten Pati penulis lakukan dengan mengadakan wawancara dengan Bapak Wei Ting Kuang selaku Manager PT Ani Mitra Jaya di Kabupaten Pati. Berdasarkan keterangan wawancara dari Bapak Wei Ting Kuang selaku Manager di PT Ani Mitra Jaya di Kabupaten Pati, bahwa sifat pekerjaan pekerja di PT Ani Mitra Jaya di Kabupaten Pati, adalah pekerja yang tidak ada batasan waktu yaitu pada bagian produksi, keamanan dan semua bagian yang ada di PT Ani Mitra Jaya di Kabupaten Pati artinya semua bagian perusahaan PT Ani Mitra Jaya di Kabupaten

Pati pekerja waktu tidak tertentu yang tidak memiliki batasan waktu.⁷³ Di PT Ani Mitra Jaya di Kabupaten Pati melakukan masa percobaan.

Berdasarkan wawancara penulis dengan Bapak Wei Ting Kuang selaku Manager di PT Ani Mitra Jaya di Kabupaten Pati pada dasarnya, dasar penetapan pekerjaan sehingga digolongkan dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu di PT Ani Mitra Jaya di Kabupaten Pati, yaitu diatur dalam Pasal 4 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : KEP.102/ MEN/VI/2004 atau ketentuan lainnya yang relevan dari waktu ke waktu. Sifat pekerjaannya memiliki waktu kerja dan tugas-tugas yang tidak dapat dibatasi menurut waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Perjanjian ini dan Peraturan Perundang-undangan tentang Ketenagakerjaan. Sehingga karyawan tidak berhak atas Upah Kerja Lembur.⁷⁴

Berdasarkan data yang di dapatkan dari wawancara dengan Bapak Wei Ting Kuang selaku Manager bahwa perjanjian kerja waktu tidak tertentu di PT Ani Mitra Jaya di Kabupaten Pati, merupakan golongan pekerja tidak tetap. Hal ini dapat dilihat dengan adanya masa percobaan kerja. Sehingga perjanjian kerja waktu tidak tertentu tidak ada dengan ketentuan perundang-undangan. Dasar pertimbangan perjanjian kerja waktu tidak tertentu PT Ani Mitra Jaya di Kabupaten Pati, termasuk dalam pekerja tetap ada 11 orang, pekerja tanpa kontrak kerja ada 30 orang di PT Ani Mitra Jaya di Kabupaten Pati. Kesepakatan perjanjian kerja waktu tidak tertentu di PT Ani Mitra

⁷³ Hasil wawancara dengan Bapak Wei Ting Kuang selaku Manager PT Ani Mitra Jaya di Kabupaten Pati, pada tanggal 3 Mei 2023, pukul 11.15 wib

⁷⁴ Ibid, Hasil wawancara dengan Bapak Wei Ting Kuang

Jaya di Kabupaten Pati tidak bertentangan dengan Pasal 4 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : KEP.102/ MEN/VI/2004 atau ketentuan lainnya yang relevan dari waktu ke waktu.⁷⁵

Konsep perjanjian kerja diatur dalam Pasal 1601 a KUH Perdata disebutkan kualifikasi agar suatu perjanjian dapat disebut perjanjian kerja. Kualifikasi yang dimaksud adalah adanya pekerjaan, di bawah perintah, waktu tertentu dan adanya upah.⁷⁶ Kualifikasi adanya pekerjaan dan di bawah perintah orang lain menunjukkan hubungan sub-ordinasi atau juga sering dikatakan sebagai hubungan diperatas atau dienstverhouding, yaitu pekerjaan yang dilaksanakan pekerja didasarkan pada perintah yang diberikan oleh pengusaha.

Undang-Undang Nomor 13/2003 Pasal 1 ayat (14) tentang Ketenagakerjaan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Pasal 1 ayat (15) UUTK menyebutkan bahwa hubungan antara pengusaha dan pekerja adalah berdasarkan perjanjian kerja. Berdasarkan pengertian tersebut, maka untuk dapat dikatakan ada tidaknya suatu hubungan kerja, adalah ada tidaknya perjanjian kerja.⁷⁷

Berdasarkan pada asas kebebasan berkontrak dalam Pasal 1338 KUHPerdata, para pihak dalam kontrak bebas untuk membuat perjanjian, apapun isi dan bagaimanapun bentuknya: “Semua perjanjian yang dibuat

⁷⁵ Ibid, Hasil wawancara dengan Bapak Wei Ting Kuang

⁷⁶ R. Goenawan Oetomo, 2004, *Pengantar Hukum Perburuhan Dan Hukum Perburuhan Di Indonesia*, Grhadika Binangkit Press, Jakarta, hlm. 15.

⁷⁷ Agusmidah, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*, Ghalia Indonesia, Jakarta, hlm. 45.

secara sah berlaku bagi undang-undang bagi mereka yang membuatnya.”
Akibat dari suatu perjanjian adalah.⁷⁸

1. Perjanjian mengikat para pihak, maksudnya, perjanjian yang dibuat secara sah oleh para pihak akan mengikat para pihak yang membuatnya dan berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya.
2. Perjanjian tidak dapat ditarik kembali secara sepihak karena merupakan kesepakatan di antara kedua belah pihak dan alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu (Pasal 1338 ayat 2 KUHPerdara) maksudnya, perjanjian yang sudah dibuat, tidak bisa dibatalkan secara sepihak tanpa persetujuan dari pihak lain.
3. Perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik (Pasal 1338 ayat 3 KUHPerdara).

Dari penjelasan syarat sahnya perjanjian kerja diatas, pelaksanaan perjanjian kerja waktu tidak tertentu sesuai dengan asas dan syarat sah perjanjian dalam KUH Perdata belum sesuai, karena masih ditemukannya asas itikad baik belum terpenuhi, dan pengusaha melakukan pelanggaran yang dikenal dengan wanprestasi yaitu tindakan debitur (pihak yang berjanji mau melakukan sesuatu) tidak memenuhi prestasi sebagaimana yang telah ditentukan sebelumnya di dalam perjanjian, disisi lain di tinjau dari aspek formal suatu perjanjian kerja tidak terpenuhi klausul kontrak yang baku karena ada beberapa isi dari perjanjian kerja tersebut tidak sesuai dengan perjanjian kerja pada umumnya sebagai salah satu contohnya tidak

⁷⁸ Miru Ahmadi, 2011, *Hukum Perikatan Penjelasan Makna Pasal 1233 sampai 1456*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm. 78.

dicantumkan pembayaran upah lembur pada pekerja yang lewat waktu kerja seharusnya, padahal di undang-undang Ketenagakerjaan Pasal 78 ayat (2) pengusaha harus membayar upah lembur pada pekerja yang bekerja lewat waktu dari jam kerja yang seharusnya.

Perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja dengan pengusaha harus memuat dan mengkomodir hak-hak dan kewajiban dari pekerja dan pengusaha secara timbal balik. Dengan demikian, dalam melakukan hubungan kerja maka pekerja dan pengusaha terikat pada substansi perjanjian yang telah sepakati dalam perjanjian kerja maupun ketentuan-ketentuan yang ditetapkan dalam hukum ketenagakerjaan.

Hubungan kerja atau hubungan hukum antara pekerja dengan pengusaha terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan, mensyaratkan bahwa dalam hubungan kerja harus dilangsungkan berdasarkan perjanjian kerja. Menurut ketentuan Pasal 51 ayat (1), yang menyebutkan: “Perjanjian Kerja dibuat secara tertulis atau Lisan.” Dengan demikian, hubungan kerja dapat didasari pada perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis maupun lisan. Hal ini berarti bahwa tidak ada keharusan untuk membuat perjanjian kerja secara tertulis.

Perjanjian kerja sebagai bentuk perjanjian yang mempunyai ciri-ciri khusus, maka pada prinsipnya adalah merupakan perjanjian. Oleh karena itu, sepanjang mengenai ketentuan yang sifatnya umum, maka terhadap perjanjian

kerja berlaku ketentuan yang umum, seperti mengenai syarat sahnya perjanjian, subjek dan objek perjanjian.⁷⁹

Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis selain sebagai pengikat hubungan kerja, juga menjadi bukti bagi para pihak jika suatu waktu terjadi perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha. Dalam perjanjian kerja tertulis akan memuat dan mengatur dengan jelas mengenai hak dan kewajiban dari para pihak dalam hubungan kerja. Sehingga dengan adanya perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, maka akan membuat terang dan jelas mengenai hak dan kewajiban dari masing-masing pihak, khususnya mengenai status dari pekerja, apakah berstatus sebagai PKWT atau PKWTT.

Status pekerja dalam hubungan kerja adalah suatu hal yang penting diketahui oleh seorang pekerja, Sebab, seorang status pekerja dalam hubungan kerja sangat menentukan hak dan kewajibannya dalam hubungan kerja tersebut. Hak seorang pekerja yang berstatus PKWT tentunya berbeda dengan hak seorang pekerja yang berstatus PKWTT.

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Pada PKWTT ini dapat disyaratkan adanya masa percobaan (maksimal tiga bulan). Pekerja/buruh yang dipekerjakan dalam masa percobaan upahnya harus tetap sesuai dengan standar upah minimum yang berlaku. Apabila PKWTT dibuat (maksudnya diperjanjikan) secara lisan

⁷⁹ Aloysius Uwiyono, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2014, h. 54

maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan (Pasal 63 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan).

Berdasarkan Pasal 1 angka 2 Kepmentrans Nomor KEP.100/VI/2004 bahwa: Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disebut PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Menurut Koko Kosidin bahwa “perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah perjanjian kerja dimana waktu berlakunya tidak ditentukan baik dalam perjanjian, undang-undang ataupun dalam kebiasaan.”⁸⁰ PKWTT merupakan pekerjaan yang bersifat tetap berdasarkan Pasal 60 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa :

- (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.

Perlindungan Hukum Pada Perjanjian Kontrak Kerja Antara Karyawan Dan Perusahaan di PT. Ani Mitra Jaya di Kabupaten Pati adalah pada dasarnya telah sesuai dengan syarat-syarat ketentuan yang berlaku. Pengaturan mengenai Pekerjaan Waktu Tidak Tertentu yang menjadi suatu hubungan kerja yang mana pengaturan tersebut merupakan suatu usaha untuk tercapainya suatu kesejahteraan, maka hukum berperan dalam memberikan perlindungan, keamanan, ketentraman dan ketertiban dalam pergaulan hidup manusia.

⁸⁰ Koko Kosidin, 1999, *“Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan”*, Mandar Maju, Bandung, hlm. 28

Upaya strategis perlu dilakukan sejalan dengan sektor makro dan mikro, terutama dalam penyebarluasan lapangan pekerjaan, peningkatan produktivitas dan peningkatan kesejahteraan hidup pekerja, sejalan dengan perkembangan kebijakan pengupahan. Standar hidup mereka yang rendah. Dalam penetapan upah minimum ini masih terdapat perbedaan tergantung kecakapan, sifat dan jenis pekerjaan di setiap perusahaan, keadaannya bervariasi, tidak setiap daerah sama. Oleh karena itu, jelas bahwa untuk jangka waktu terbatas, kontrak tidak boleh dilaksanakan secara bebas oleh para pihak, namun tetap mematuhi ketentuan dalam Kode Perburuhan dan perjanjian kerja pada umumnya.

B. Faktor Penghambat Dalam Pelaksanaan Perlindungan Hukum Pada Perjanjian Kontrak Kerja Antara Karyawan dan Perusahaan di PT. Ani Mitra Jaya di Kabupaten Pati dan Solusinya

Hukum Ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha, yang berarti mengatur kepentingan orang perorangan. Hubungan kerja yang mengatur antara pekerja dan pengusaha pada dasarnya memuat hak dan kewajiban dari para pihak. Pengertian hak dan kewajiban selalu bersifat timbal balik antara satu dengan yang lain. Hak pekerja atau buruh merupakan kewajiban pengusaha. Demikian pula sebaliknya. Hubungan kerja tidak terlepas dari perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak. Dalam hukum Indonesia, ada yang menterjemahkan dengan perjanjian dan ada pula yang menterjemahkan dengan perikatan.

Hak dan kewajiban yang telah ditetapkan dalam perjanjian harus dilaksanakan dengan sebaik mungkin. Jangan sampai salah satu pihak melakukan pelanggaran. Dalam Undang-Undang no. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, diatur mengenai hubungan kerja ini, di mana hubungan kerja yang terbentuk antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha/ Perusahaan harus diwujudkan dalam bentuk: Perjanjian Kerja; Perjanjian kerja Waktu tidak tertentu (PKWT); Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWTT); Peraturan Perusahaan; Perjanjian Kerja Bersama; Perjanjian Pemborongan.

Pasal 51 ayat (1) undang-undang ketenagakerjaan dijelaskan bahwa perjanjian kerja yang akan dibuat oleh pekerja dengan penyedia kerja dapat dibuat dalam bentuk tertulis atau tidak tertulis. Bentuk perjanjian tersebut akan mempengaruhi bentuk hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja. Dalam undang-undang ketenagakerjaan terdapat dua bentuk perjanjian yang dapat dibuat oleh pekerja dan pemberi kerja yaitu dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan dalam bentuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Dalam Pasal 57 ayat (1) undang-undang ketenagakerjaan disebutkan bahwa bentuk perjanjian kerja waktu tertentu harus dibuat dengan Bahasa Indonesia dan menggunakan huruf latin yang jelas. Oleh karena itu perjanjian kerja yang memiliki batas waktu tertentu, wajib menggunakan perjanjian dalam bentuk perjanjian tertulis. Kemudian dalam ayat (2) disebutkan bahwa Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu yang dibuat dalam bentuk tidak tertulis merupakan hal yang bertentangan dengan ketentuan yang dimaksud dalam ayat (1) tersebut diatas maka perjanjian kerja

yang dibuat oleh pekerja dengan penyedia kerja tersebut dapat dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Sehingga dapat dikatakan bahwa pekerja yang tidak memiliki perjanjian kerja tertulis pada perusahaan pemberi kerja akan memiliki hubungan kerja dengan perusahaan pemberi kerja dengan jenis perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Perkembangan dalam perjanjian dapat memberikan rasa adil karena prinsip-prinsip perjanjian hanya dapat memberikan nilai kesejahteraan jika para pihak memiliki nilai yang sama atau seimbang. Tetapi kenyatannya belum tercapainya nilai kesejahteraan, maka negara harus memberikan kontribusi untuk melindungi pihak yang dianggap lemah. Perjanjian saat ini bisa sampai pada tujuan apabila pihak-pihak yang termasuk mempunyai nilai yang rata atau sama-sama kuat.⁸¹ Kesejahteraan tersebut tidak akan terwujud apabila ada pihak yang posisinya lemah yang mana pihak yang berposisi kuat memaksakan keinginannya untuk bisa mendapatkan keuntungan. Suatu hal yang sangat penting dalam perjanjian kerja yakni keseimbangan, jika tidak adanya keseimbangan maka akan munculnya suatu potensi terjadinya tindak pelanggaran yang akhirnya dapat menghilangkan nilai keadilan dan kelayakan dalam perjanjian tersebut. Dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHP memaparkan mengenai seluruh perjanjian berlaku bagi mereka yang

⁸¹ Handriani, A. 2020. Perlindungan Hukum Bagi Debitur dalam Perjanjian Kredit Ditinjau dari Undang-undang Nomor 8 Tahun 1999 Tentang Perlindungan Konsumen. *Pamulang Law Review*, 2(2), hlm. 141–150. <https://doi.org/10.32493/palrev.v2i2.5434>

membuatnya seperti perjanjian kerja juga berlaku bagi kedua belah pihak tersebut.⁸²

Indonesia sebagai salah satu negara yang berdasarkan atas hukum (*rechtstaat*) dan *rule of law*, masyarakat sangat membutuhkan perlindungan hukum untuk mendapatkan kepastian hukum, dan keadilan sehingga rakyat merasakan kesejahteraan serta kemakmuran. Oleh karena itu penegakan ukum yang berkeadilan dan perlindungan hak asasi manusia (HAM), merupakan dua aspek penting didalam mewujudkan *the rule of law* dan merupakan ramuan dasar dalam membangun bangsa dan menjadi kebutuhan pokok bangsa-bangsa beradab dimuka bumi.⁸³ Perlindungan terhadap pekerja dapat dilihat pada alinea ke empat pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 45) dan Pasal 27 ayat 2, Pasal 28 D ayat 1 dan ayat 2 yang berbunyi UUD '45.

Secara yuridis berdasarkan Pasal 27 UUD 45 kedudukan pekerja sama dengan majikan/pengusaha, namun secara sosial ekonomis kedudukan keduanya tidak sama. Kedudukan secara social ekonomi yang tidak sama ini menimbulkan kecenderungan pihak pengusaha bertindak lebih dominan didalam menentukan isi perjanjian dengan mengutamakan kepentingannya dibandingkan dengan kepentingan pekerja Untuk mencegah hal seperti ini maka sangat diperlukan adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum. Perlindungan terhadap pekerja/buruh

⁸² Noor, M. 2015. Penerapan Prinsip-Prinsip Hukum Perikatan dalam Pembuatan Kontrak. *Mazahib*, 14(1). <https://doi.org/10.21093/mj.v14i1.338>

⁸³ Ketut Sendra, 2013, Penerapan Asas Keterbukaan Dalam Perjanjian Polis Kaitannya Dengan Perlindungan Hukum Terhadap Konsumen Asuransi Di Indonesia, *Disertasi*, Universitas Jayabaya Jakarta, hlm. 18-19

dimaksudkan adalah antara lain: Untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja, menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi. Perlindungan terhadap pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan social ekonomi melalui norma yang berlaku.

Secara umum ada beberapa hak pekerja yang dianggap mendasar dan harus dijamin, kendati dalam penerapannya bisa sangat ditentukan oleh perkembangan ekonomi dan sosial-budaya dan masyarakat atau negara di mana suatu perusahaan beroperasi, diantaranya:⁸⁴

1. Hak atas pekerjaan. Hak atas pekerjaan merupakan suatu hak asasi manusia.
2. Hak atas upah yang adil. Upah sesungguhnya adalah perwujudan atau kompensasi dari hasil kerjanya. Setiap orang berhak untuk memperoleh upah yang adil, yaitu upah yang sebanding dengan tenaga yang telah disumbangkannya.
3. Hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan. Dasar dan hak atas perlindungan keamanan, keselamatan, dan kesehatan kerja adalah hak atas hidup. Jaminan ini mutlak perlu sejak awal sebagai bagian integral dari kebijaksanaan dan operasi suatu perusahaan. Resiko harus sudah diketahui sejak awal, hal ini perlu untuk mencegah perselisihan dikemudian hari bila terjadi sesuatu hal yang tidak diinginkan.

⁸⁴ A. Sonny Keraf, 1998, *Etika Bisnis, Tuntutan dan relevansinya*, edisi baru, Kanisius, Yogyakarta, hlm. 162-172.

Ketentuan KUHPerdata mengenai kewajiban buruh/pekerja diatur dalam Pasal 1603 huruf (a), (b), dan huruf (c) KUH Perdata yang pada intinya bahwa:

1. Buruh diwajibkan sendiri melakukan pekerjaannya, tak bolehlah ia, selain dengan izin si majikan dalam melakukan pekerjaannya digantikan oleh orang ketiga.
2. Dalam melakukan pekerjaan buruh wajib menaati aturan dan petunjuk yang diberikan oleh pengusaha.
3. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda. Jika buruh melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi atau denda tersebut.

Selain perlindungan hukum terhadap pekerja, perlindungan hukum terhadap pengusaha juga sangat diperlukan mengingat peranannya sebagai penyedia lapangan kerja dan sebagai penggerak roda perekonomian suatu negara. Pekerja dan pengusaha adalah saling membutuhkan sehingga apa yang menjadi hak dan kewajiban masing-masing haruslah sama-sama dilindungi. Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pengusaha mempunyai hak dan kewajiban dalam menjalankan usahanya.

Hak pengusaha antara lain:

1. Membuat peraturan dan perjanjian kerja. Peraturan perusahaan dibuat secara sepihak oleh pengusaha dan perjanjian kerja dibuat bersama antara

serikat pekerja/buruh dengan pengusaha atau persatuan pengusaha. Dalam hal ini karena peraturan dibuat sepihak materinya lebih memaksimalkan kewajiban pekerja dan meminimalkan hak pekerja serta memaksimalkan hak pengusaha/majikan dan meminimalkan kewajiban pengusaha/majikan.⁸⁵ Namun peraturan dan perjanjian tersebut tetap mengacu pada ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku.

2. Hak untuk melakukan PHK. Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh sesuai dengan Pasal 158, Pasal 163 sampai dengan Pasal 165.

Perlindungan hukum selalu terkait dengan peran dan fungsi hukum sebagai pengatur dan pelindung kepentingan masyarakat, Berkaitan dengan peran hukum sebagai alat untuk memberikan perlindungan dan fungsi hukum untuk mengatur pergaulan serta menyelesaikan masalah-masalah yang timbul dalam masyarakat. Dalam rangka perlindungan bagi pekerja dan pengusaha dibutuhkan campur tangan pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan untuk menjaga keseimbangan bagi para pihak melalui peraturan perundang-undangan, sehingga menjadikan hukum perburuhan bersifat ganda yaitu privat dan publik. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Philipus M Hadjon bahwa: “hukum perburuhan merupakan disiplin fungsional karena memiliki karakter campuran yaitu hukum publik dan hukum privat”. Karakter hukum privat mengingat dasar dari hubungan hukum yang dilakukan oleh pemberi kerja dengan pekerja adalah perjanjian kerja. Sementara mempunyai karakter

⁸⁵ H.R. Abdussalam, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan) yang telah direvisi*, Restu Agung, Jakarta, hlm. 89.

hukum publik karena hubungan hukum yang dilakukan oleh pemberi kerja dengan pekerja harus diatur dan diawasi atau difasilitasi oleh pemerintah dalam rangka pemberian jaminan perlindungan hukum bagi pekerja.

Pekerjaan yang disepakati dalam PKWTT adalah pekerjaan yang bersifat tetap. Adapun yang dimaksud dengan 'pekerjaan yang bersifat tetap' adalah pekerjaan yang memenuhi seluruh jenis dan sifat pekerjaan sebagai berikut:

1. pekerjaan berlangsung terus menerus;
2. pekerjaan dilaksanakan tidak terputus-putus;
3. pekerjaan tidak dibatasi waktu; dan
4. pekerjaan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman.

Sifat-sifat pekerjaan tersebut di atas harus dipenuhi secara akumulatif. Sehingga suatu pekerjaan adalah bersifat tetap dan dapat diperjanjikan dengan PKWTT, jika pekerjaan tersebut telah memenuhi keempat sifat pekerjaan tersebut. Jika salah satu tidak terpenuhi, misalnya suatu pekerjaan berlangsung terus menerus ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. 43 UU No. 11 Tahun 2020, Ps. 59 ayat (2) namun tergantung pada cuaca tertentu maka pekerjaan tersed bukan termasuk pekerjaan yang bersifat tetap dan tidak dapat diperjanjikan dengan PKWTT.

PKWTT dapat dibuat secara tertulis atau lisan. PKWTT yang dibuat secara tertulis harus dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, Sedangkan bagi PKWTT yang dibuat secara lisan,

pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan, sehingga hak-hak pekerja/buruh yang bekerja dengan perjanjian kerja secara lisan tetap dapat terlindungi. Hal ini dikarenakan tanggal mulai bekerja dan besaran upah yang tercantum pada surat pengangkatan dapat digunakan sebagai dasar perhitungan beberapa hak yang diatur dalam peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Pengusaha berhak mempersyaratkan masa percobaan kerja kepada pekerja/buruh sebelum diangkat sebagai pekerja/buruh tetap. Persyaratan masa percobaan kerja harus dicantumkan dalam PKWTT, dengan ketentuan tidak boleh ditentukan untuk jangka waktu lebih dari 3 (tiga) bulan, Selama masa percobaan kerja berlangsung, pengusaha dilarang membayar upah kepada pekerja/buruh dengan besaran di bawah upah minimum yang berlaku. Apabila PKWTT dibuat secara lisan, syarat masa percobaan kerja harus diberitahukan kepada pekerja/buruh dan dicantumkan dalam surat pengangkatannya. Jika masa percobaan kerja tidak dicantumkan dalam PKWTT maupun surat pengangkatan, ketentuan masa percobaan kerja tersebut dianggap tidak ada oleh hukum.⁸⁶

Faktor Penghambat Dalam Pelaksanaan Perlindungan Hukum Pada Perjanjian Kontrak Kerja Antara Karyawan dan Perusahaan di PT. Ani Mitra Jaya di Kabupaten Pati adalah :

⁸⁶ Fitriana, 2021, *Memahami Perjanjian Kerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*, cetakan pertama, Gema Insani Press, Depok, hlm. 39-40

1. Faktor regulasi.

Walaupun sudah banyak peraturan yang mengatur hubungan ketenagakerjaan masih banyak ditemukan celah untuk melakukan pelanggaran dalam penerapannya.

2. Faktor budaya baik pekerja, pemberi kerja/pengusaha.

Pengusaha/ pemberi kerja belum memahami benar betapa pentingnya peranan pekerja bagi perusahaan. Dimana kepentingannya harus benar-benar dilindungi. Pekerja juga sering tidak memahami betapa pentingnya pengusaha/pemberi kerja dalam hubungan ketenagakerjaan. Tingkat kesadaran pekerja dalam melakukan kewajibannya masih terbilang rendah.

3. Secara teoritis pemberi kerja dan penerima kerja seimbang kedudukannya, namun dalam prakteknya berbeda. Masih sering ditemukan posisi-posisi pemberi kerja dengan pekerja berada dalam posisi tidak seimbang, pemberi kerja berada dalam posisi yang kuat, sedangkan pekerja/buruh sebagai yang membutuhkan pekerjaan berada dalam posisi yang lemah sehingga cenderung menuruti syarat yang diajukan oleh pemberi kerja. Hal ini sering menimbulkan masalah ketengakerjaan bahkan berujung sampai ke pengadilan.

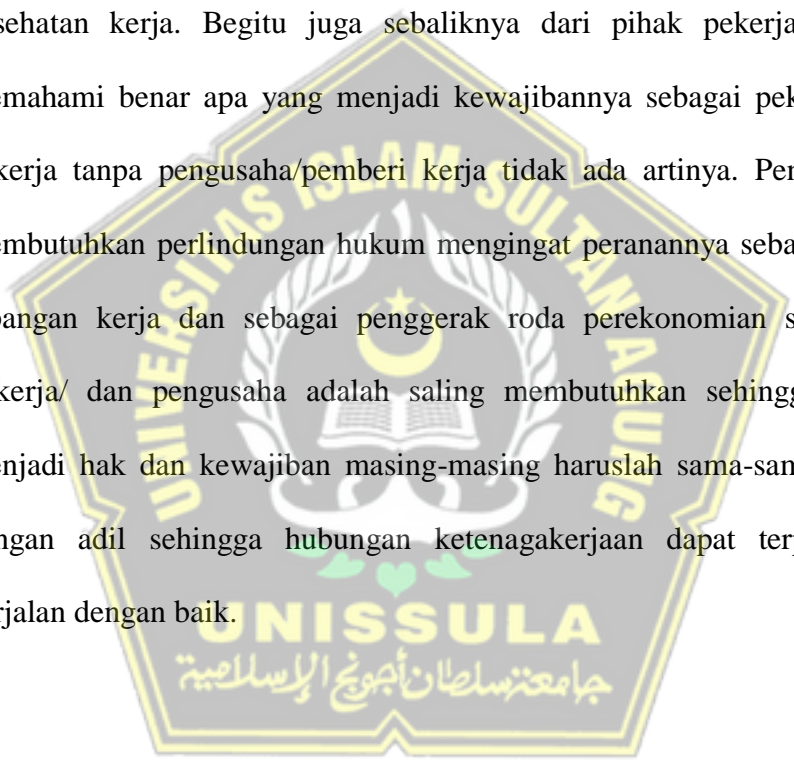
Upaya Mengatasi Hambatan Dalam Pelaksanaan Perlindungan Hukum Pada Perjanjian Kontrak Kerja Antara Karyawan Dan Perusahaan di PT. Ani Mitra Jaya di Kabupaten Pati:

1. Dibutuhkan intervensi pemerintah dengan membuat regulasi yang lebih memadai, pembinaan, pengawasan dan penegakan hukum lebih ditingkatkan;
2. Apabila timbul masalah dalam hubungan ketenagakerjaan, maka harus diselesaikan secara adil;
3. Para pihak yang terlibat dalam hubungan ketenagakerjaan harus memahami dan melaksanakan hak dan kewajibannya dengan baik dan benar.

Untuk mewujudkan hubungan kerja yang adil bagi para pihak, dibutuhkan intervensi pemerintah dengan membuat regulasi yang lebih memadai, pengawasan dan penegakan hukum lebih ditingkatkan. Perlindungan hukum diberikan bagi pekerja/buruh untuk mendapatkan hak-haknya hendaklah pemerintah memperhatikan kepentingan semua pihak yang terlibat dalam ketenagakerjaan secara seimbang agar dapat memberikan perlindungan yang adil, sehingga hubungan ketenagakerjaan dapat terpelihara dan berjalan dengan baik.

Apabila timbul masalah dalam hubungan ketenagakerjaan, maka hakim yang menangani tidak mengeluarkan putusan yang hanya didasarkan pada perjanjian semata yang telah didasari kebebasan berkontrak dan konsensualisme, namun harus memperhatikan keselarasan dari seluruh prinsip-prinsip yang ada dalam hukum perjanjian demi mewujudkan perlindungan dan keadilan bagi para pihak.

Para pihak yang terlibat dalam hubungan ketenagakerjaan harus memahami dan melaksanakan hak dan kewajibannya dengan benar. Pengusaha/pemberi kerja harus benar-benar berusaha untuk melindungi kepentingan pekerja mengingat pentingnya peranan pekerja dalam dunia usaha, misalnya : Memberikan penyuluhan, pembinaan, dan pengawasan terhadap pekerja berkenaan dengan pekerjaannya; Penting keselamatan dan kesehatan kerja. Begitu juga sebaliknya dari pihak pekerja juga harus memahami benar apa yang menjadi kewajibannya sebagai pekerja. Karena pekerja tanpa pengusaha/pemberi kerja tidak ada artinya. Pengusaha juga membutuhkan perlindungan hukum mengingat peranannya sebagai penyedia lapangan kerja dan sebagai penggerak roda perekonomian suatu negara. Pekerja/ dan pengusaha adalah saling membutuhkan sehingga apa yang menjadi hak dan kewajiban masing-masing haruslah sama-sama dilindungi dengan adil sehingga hubungan ketenagakerjaan dapat terpelihara dan berjalan dengan baik.



BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebagaimana tersebut di atas, maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut :

1. Perlindungan Hukum Pada Perjanjian Kontrak Kerja Antara Karyawan Dan Perusahaan di PT. Ani Mitra Jaya di Kabupaten Pati adalah pada dasarnya telah sesuai dengan syarat-syarat ketentuan yang berlaku. Pengaturan mengenai Pekerjaan Waktu Tidak Tertentu yang menjadi suatu hubungan kerja yang mana pengaturan tersebut merupakan suatu usaha untuk tercapainya suatu kesejahteraan, maka hukum berperan dalam memberikan perlindungan, keamanan, ketentraman dan ketertiban dalam pergaulan hidup manusia.
2. Faktor Penghambat Dalam Pelaksanaan Perlindungan Hukum Pada Perjanjian Kontrak Kerja Antara Karyawan dan Perusahaan di PT. Ani Mitra Jaya di Kabupaten Pati dan solusinya adalah :

Hambatannya adalah :

- a. Faktor regulasi.

Sudah banyak peraturan yang mengatur hubungan ketenagakerjaan masih banyak ditemukan celah untuk melakukan pelanggaran dalam penerapannya.

- b. Faktor budaya baik pekerja, pemberi kerja/pengusaha.

Pengusaha/ pemberi kerja belum memahami benar betapa berartinya peranan pekerja bagi perusahaan. Dimana kepentingannya harus benar-benar dilindungi. Pekerja juga sering tidak memahami betapa pentingnya pengusaha/pemberi kerja dalam hubungan ketenagakerjaan. Tingkat kesadaran pekerja dalam melakukan kewajibannya masih terbilang rendah.

- c. Secara teoritis pemberi kerja dan penerima kerja seimbang kedudukannya, namun dalam prakteknya berbeda. Masih sering ditemukan posisi-posisi pemberi kerja dengan pekerja berada dalam posisi tidak seimbang, pemberi kerja berada dalam posisi yang kuat, sedangkan pekerja/buruh sebagai yang membutuhkan pekerjaan berada dalam posisi yang lemah sehingga cenderung menuruti syarat yang diajukan oleh pemberi kerja. Hal ini sering menimbulkan masalah ketenagakerjaan bahkan berujung sampai ke pengadilan.

Solusinya adalah :

- a. Dibutuhkan intervensi pemerintah dengan membuat regulasi yang lebih memadai, pembinaan, pengawasan dan penegakan hukum lebih ditingkatkan;
- b. Apabila timbul masalah dalam hubungan ketenagakerjaan, maka harus diselesaikan secara adil;

- c. Para pihak yang terlibat dalam hubungan ketenagakerjaan harus memahami dan melaksanakan hak dan kewajibannya dengan baik dan benar.

B. Saran

1. Para pihak menjalin hubungan yang harmonis dalam hubungan ketenagakerjaan karena saling membutuhkan dan Para pihak harus memahami dan melaksanakan kewajibannya sesuai peraturan yang berlaku. Setiap perjanjian kerja yang dibuat oleh setiap orang atau lebih dalam pelaksanaan perjanjian ini tidak luput dari problematika. Permasalahan ini muncul karena adanya “Kesempatan”, serta kurangnya pemahaman.
2. Para pihak harus memahami dan melaksanakan kewajibannya sesuai peraturan yang berlaku.
3. Hendaklah pemerintah menyediakan regulasi yang lebih memadai, meningkatkan pembinaan, pengawasan dan penegakan hukum dibidang ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- A S Hornby, 1995, *Oxford Advanced Learner's Dictionary*, Oxford: Oxford University Press
- A. Sonny Keraf, 1998, *Etika Bisnis, Tuntutan dan relevansinya*, edisi baru, Kanisius, Yogyakarta
- A.V. Dicey, 2007, *Pengantar Studi Hukum Konstitusi*, Terjemahan dari *Introduction to the Study of the Law of the Constitution*, Nusamedia, Bandung
- Abdul Kadir Muhammad, 1990, *Hukum Perikatan*, Citra Aditya Bakti, Bandung
- Abdul R. Budiono, 2011, *Hukum Perburuhan*, Indeks, Jakarta,
- Abu Bakar Ahmad bin Al Husain bin Ali Al- Baihaqi, As Sunan Al Qubra Wafi Jailihil Jauhar Anaqi, India, Hidir Abad: Majelis Da Irah Al-Maarif An Nizomiah Al Kairah, 1344 Hijriah, Juz II,
- Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta
- Agusmidah, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Aloysius Uwiyono, 2014, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta
- B. Arief Sidharta, 2004, “*Kajian Kefilsafatan tentang Negara Hukum*”, dalam *Jentera (Jurnal Hukum)*, “*Rule of Law*”, *Pusat Studi Hukum dan Kebijakan (PSHK)*, edisi 3 Tahun II, Jakarta
- Dadang Kahmad, 2000, *Metode Penelitian Agama*, Pustaka Setia, Bandung,
- F.X. Djumialdji, 2005, *Perjanjian Kerja*, Edisi Revisi, Sinar Grafika, Jakarta,
- Fitriana, 2021, *Memahami Perjanjian Kerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*, cetakan pertama, Gema Insani Press, Depok
- Gemala Dewi, 2006, *Hukum Perikatan Islam Di Indonesia*, Kencana, Jakarta

- H.R. Abdussalam, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan) yang telah direvisi*, Restu Agung, Jakarta
- Harjono, 2008, *Konstitusi sebagai Rumah Bangsa, Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi*
- Imam Soepomo, 1983, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta,
- J. R. Racon, 2010, *Metode Penelitian Kualitatif, Jenis, Karakteristik dan Keunggulannya*, Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta
- Jimly Assiddiqie, 2010, *Negara Hukum Indonesia*, Ceramah Umum dalam rangka Pelantikan Dewan Pimpinan Pusat Ikatan Alumni Universitas Jayabaya, Jakarta,
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (disingkat KBBI), Balai Pustaka, Jakarta, 1990,
- Ketut Sendra, 2013, Penerapan Asas Keterbukaan Dalam Perjanjian Polis Kaitannya Dengan Perlindungan Hukum Terhadap Konsumen Asuransi Di Indonesia, *Disertasi*, Universitas Jayabaya Jakarta
- Koko Kosidin, 1999, “*Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*”, Mandar Maju, Bandung
- Lalu Husni, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (edisi revisi)*, Raja Grafindo, Jakarta
- _____, 2007, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- _____, 2015, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, edisi revisi, Rajawali Pers, Jakarta
- Lili Rasjidi dan B. Arief Sidharta, 1994, *Filsafat Hukum Madzab dan Refleksi*, Remaja Rosda Karya, Bandung
- M. Ali Hasan, 2003, *Fiqh Muamalah, Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam*, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Mahfud MD, 2006, *Membangun Politik Hukum, Menegakkan Konstitusi*, Pustaka LP3ES, Jakarta
- Miru Ahmadi, 2011, *Hukum Perikatan Penjelasan Makna Pasal 1233 sampai 1456*, RajaGrafindo Persada, Jakarta

- Muhammad Nazir, 1988, *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta,
- Notohamidjojo, 1970, *Makna Negara Hukum*, Badan Penerbit Kristen, Jakarta
- Philipus M. Hadjon, 1987, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya
- Philipus M. Hadjon, 1987, *Perlindungan Rakyat Bagi Rakyat di Indonesia (sebuah Studi tentang Prinsip-Prinsipnya, Penanganannya oleh Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara)*, Bina Ilmu, Surabaya,
- R. Goenawan Oetomo, 2004, *Pengantar Hukum Perburuhan Dan Hukum Perburuhan Di Indonesia*, Grhadika Binangkit Press, Jakarta
- R. Subekti, 1977, *Aneka Perjanjian*, Alumni Bandung , Bandung
- Ruslan, Rosady. 2001. *Manajemen Humas dan Manajemen Komunikasi "Konsep dan Aplikasi"*. Grafindo Persada, Jakarta
- Satjipto Rahardjo, 2008, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung
- Sayyid Sabiq, 1997, *Fikih Sunnah 13*, Alma'arif, Bandung
- Seorjono Soekanto dan Sri Mamuji, 1985, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Rajawali, Jakarta
- Soedarjadi. 2009. *Hak dan Kewajiban Pekerja Pengusaha*. Pustaka Yustisia. Yogyakarta
- Tatang M. Amirin, 1995, *Menyusun Rencana Penelitian*, Cetakan 3, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Warul Walidin, 2015, *Metodologi Penelitian & Grounded Theory*, FTK ArRaniry Press, Aceh
- Zainal Asikin, 2006, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta

B. Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945

KUHPperdata

Pasal 1320 KUHPperdata tentang Syarat Perjanjian

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Kep.100/Men/VI/2004 Tahun tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, selanjutnya disebut Kepmen 100/2004.

Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

C. Jurnal

Handriani, A. 2020. Perlindungan Hukum Bagi Debitur dalam Perjanjian Kredit Ditinjau dari Undang-undang Nomor 8 Tahun 1999 Tentang Perlindungan Konsumen. *Pamulang Law Review*, 2(2), hlm. 141–150. <https://doi.org/10.32493/palrev.v2i2.5434>

Hendra Wijayanto dan Samsul Ode, 2019, ”Dinamika Permasalahan Ketenagakerjaan dan Pengangguran di Indonesia”, *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik dan Pembangunan*, Vol. 10 No. 1

M. Fauzi, 2006, Aspek Hukum Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, *Risalah Hukum* Fakultas Hukum Unmul,

M. Laica Marzuki, “*Kedudukan Hukum Buruh terhadap Majikan*”, Majalah Universitas Hasanudin

Mo Wang, Yujie Zhan, et.al. 2008, “Antecedents of Bridge Employment: A Longitudinal Investigation”, *Journal of Applied Psychologi*, Vol. 93 No. 4

Muh. Hasrul, 2013, Eksistensi Gubernur Sebagai Wakil Pemerintah Pusat di Daerah Dalam Mewujudkan Pemerintahan yang Efektif, Disertasi, *Program Doktor* Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin, Makasar,

Noor, M. 2015. Penerapan Prinsip-Prinsip Hukum Perikatan dalam Pembuatan Kontrak. *Mazahib*, 14(1). <https://doi.org/10.21093/mj.v14i1.338>

Setiono, 2004, Rule of Law (Supremasi Hukum), *Tesis* Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, Surakarta,

D. Internet

<https://id.wikipedia.org/wiki/Perusahaan>

Priscilia Sahetapy, Prilly, Fajar Sugianto, and Tomy Michael. 2020. *'Melindungi Hak Pekerja Di Era Normal Baru'*: 270 <<https://doi.org/10.15408/adalah.v4i1.17247>>

