

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Perjanjian dapat diartikan sebagai suatu perbuatan yang mana salah satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.¹ Ini berarti bahwa dalam suatu perjanjian tercipta kewajiban yang harus dipenuhi oleh satu orang kepada orang lainnya yang berhak atas pemenuhan kewajiban tersebut. Dengan kata lain, bahwa dalam suatu perjanjian akan selalu ada dua pihak, dimana pihak yang satu wajib memenuhi kewajiban-kewajiban yang tertera dalam perjanjian dan pihak lain berhak atas kewajiban tersebut.²

Perjanjian adalah suatu peristiwa dimana kedua pihak itu setuju untuk melakukan sesuatu atau (prestasi) dapat dikatakan, bahwa dua pihak saling bersepakat untuk menerima prestasi dan saling memberi kontraprestasi. Salah satu bentuk perjanjian yang sering dipraktekkan dalam masyarakat adalah perjanjian kerja yang dilakukan antara pemberi kerja/perusahaan dengan pekerjanya. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan perusahaan atau pemberi kerja yang termuat syarat-syarat hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja pada dasarnya dibuat untuk mengantisipasi timbulnya permasalahan atau mencegah terjadinya perselisihan atau sengketa yang kemungkinan dapat terjadi antara para pihak yang terlibat dalam suatu hubungan kerja yakni pihak pertama (perusahaan) dan pihak kedua yang disebut (pekerja atau buruh).

Didalam membuat naskah perjanjian kerja harus memuat unsur-unsur dan syarat-syarat yang telah ditentukan didalam membuat suatu naskah perjanjian kerja, agar naskah tersebut dapat mempunyai kekuatan hukum yang sah diantara para pihak, termasuk memenuhi ketentuan mengenai pencatatan perjanjian kerja pada pemerintah, Dinas Tenaga Kerja setempat.

¹ *Kitab Undang-undang Hukum Perdata* (Burgerlijk Wetboek), Pasal 1313

² Tagor Simanjuntak, *Draft Surat Perjanjian Segala Urusan* (Yogyakarta: Aksara Sukses, 2014), hal 1

Oleh karena seringnya timbul permasalahan dalam hubungan kerja, maka perlu melibatkan pemerintah sebagai pihak yang memfasilitasi, sehingga lahirilah istilah hubungan industrial. Hubungan industrial merupakan suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.³ Hubungan industrial adalah keseimbangan antara tujuan dan kepentingan bagi pekerja dan pengusaha dalam proses produksi barang dan jasa di perusahaan. Artinya para pekerja dan pengusaha secara individu dan kolektif mempunyai tujuan dan tanggung jawab yang sama, karena dengan sukses hubungan industrial, baik pekerja maupun pengusaha sama-sama akan mendapat manfaat, baik secara individual maupun bagi organisasi perusahaan. Pelaksanaan hubungan industrial di perusahaan selalu dipengaruhi oleh dinamika masyarakat sehingga dalam pelaksanaannya selalu menghadapi tantangan dan rintangan dan berpengaruh pada kondisi hubungan kerja yang selalu berubah dari waktu ke waktu. Secara garis besar, permasalahan yang terjadi dalam hubungan kerja berpengaruh kepada hubungan industrial, antara lain meliputi pemahaman teknis undang-undang bidang hubungan industrial tentang hakekat hubungan kerja, mengenai permasalahan perjanjian kerja yang menjadi dasar lahirnya hubungan kerja yang mengatur tentang hak dan kewajiban para pihak, dan upaya-upaya perbaikan syarat kerja yang diatur dalam ketentuan normatif.

Aloysius Uwiyono memandang hubungan kerja dalam konteks hukum Indonesia adalah bahwa hubungan kerja berkaitan dengan hubungan kontraktual yang dibuat antara pekerja dengan pengusaha.⁴ Oleh karenanya hubungan kerja didasarkan pada perjanjian kerja yang mengatur syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban suatu tata tertib di perusahaan yang terinci dalam perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan.

Hubungan hukum yang berdasarkan pada hubungan kontraktual sebenarnya telah dianut di Indonesia sejak berlakunya *Burgelijk Wetboek* (BW) atau yang lazim sekarang disebut dengan Kitab Undang-undang Hukum Perdata

³ Indonesia, *Undang-Undang No.13 tahun 2003* tentang Ketenagakerjaan, pasal 1 angka 16

⁴ Hubungan kerja dan perjanjian kerja dalam perspektif hubungan industrial terdapat di situs <http://sekartrisakti.wordpress.com> diakses pada tanggal 24 September 2014

(KUHPerduta). Berdasarkan prinsip kebebasan berkontrak dalam hukum perdata/hukum privat dinyatakan, bahwa siapapun yang memenuhi syarat berhak melakukan perjanjian dengan pihak lain, dan perjanjian tersebut berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya (*pecta sun servanda*).⁵

Dalam setiap kontrak yang dibuat, terlebih dahulu harus ada beberapa syarat yang harus dipenuhi, agar kontrak yang akan atau telah dibuat secara sah dan dapat dipertanggung jawabkan.⁶

Dalam hukum perburuhan di Indonesia, harus dibedakan antara hubungan kerja dengan hubungan industrial. Beberapa negara baik yang termasuk di dalam sistem hukum Kontinental (*Continental Law*) maupun *Common Law* membedakan kedua bentuk hubungan ini.

Judge Bartolome` Rios Salmeron mengatakan, bahwa hubungan kerja (*labour relationship*) selalu didasarkan pada adanya perjanjian kerja (*labour contract*). Sedangkan Bruce E.Kaufmann menggaris bawahi, bahwa walaupun di Amerika Serikat, *industrial relation* telah ada sejak akhir tahun 1920an, ada 3 perdebatan yang terjadi dalam masalah perburuhan berkaitan dengan *industrial relation*, salah satunya adalah ketergantungan dan posisi tawar yang lemah dari pekerja maupun serikat pekerja pada peraturan pemerintah (*government regulation in the form protective labor legislation*).

Di Jerman, sebagai bagian dari *Civil Code*, dalam *the Protection Against Dismissal Act and the Employment Promotion Act*, disebutkan bahwa batasan kontrak merupakan hal yang utama dalam *labour relations*. Argumen-argumen tersebut di atas jelas menekankan perbedaan hubungan kerja dengan hubungan industrial. Dalam hubungan industrial, tidak hanya sekedar terdapat hubungan hukum, akan tetapi peran serta Negara (dalam hal ini Pemerintah) diatur di dalamnya. Sedangkan dalam konteks hubungan kerja, terdapat hubungan hukum yang jelas yaitu hubungan hukum privat atau hubungan hukum keperdataan, karena hubungan kerja di dasarkan pada kontrak kerja atau perjanjian kerja.

Indonesia sebagai negara yang menganut sistem *Civil Law* yang menempatkan peraturan perundang-undangan menjadi sumber hukum perburuhan

⁵ *Kitab Undang-undang Hukum Perdata* (Burgerlijk Wetboek), pasal 1338

⁶ Richard Burton Simatupang, *Aspek Hukum dalam Bisnis* (Jakarta: Rineka Cipta, 2007), hal 28

yang utama, maka syarat-syarat kerja dan kondisi kerja yang bersifat mendasar (hak dasar) ditetapkan oleh Pemerintah dalam berbagai peraturan perundang-undangan. Dalam situasi demikian, dinamika perubahan hukum perburuhan sangat bergantung pada Pemerintah selaku pembuat maupun pelaksana penegakan hukum (*lawenforce*).

Berdasarkan uraian dalam latar belakang di atas, maka dari itu penulis tertarik untuk mengkaji segala aspek yang berkenaan dengan perjanjian kerja, termasuk keterlibatan pemerintah dalam pembuatan regulasi dan penegakkan hukumnya (*lawenforce*) suatu peranan pemerintah sebagai salah satu unsur hubungan industrial selain unsur pengusaha dan pekerja. Oleh karena itu penulis memilih judul tentang : **“TINJAUAN YURIDIS PERJANJIAN KERJA ANTARA PERUSAHAAN DAN PEKERJA SEBAGAI PERWUJUDAN PERATURAN PERUNDANG – UNDANGAN KETENAGAKERJAAN (STUDI KASUS PERJANJIAN KERJA DI PT. SATRIAMUKTI ARTHATAMA)”**

I.2 Rumusan Masalah

- a. Bagaimanakah ketentuan perjanjian kerja di PT. SATRIAMUKTI ARTHATAMA dibandingkan dengan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan?
- b. Apakah perjanjian kerja antara PT. SATRIAMUKTI ARTHATAMA dengan pekerja telah memenuhi unsur-unsur perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

I.3 Ruang Lingkup Penulisan

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka jelaslah bahwa masalah yang dibahas sangat kompleks dan luas, oleh karena itu penulis akan membatasi mengenai masalah hanya pada lingkup aspek yuridis mengenai perjanjian kerja dan unsur-unsur perjanjian kerja antara PT. SATRIAMUKTI ARTHATAMA dengan pekerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Penulis akan membahas

mengenai konsepsi perjanjian kerja sebagai salah satu bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja.

I.4 Tujuan dan Manfaat Penulisan

a. Tujuan Penulisan

Adapun tujuan dari penulisan ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui bagaimana ketentuan-ketentuan dalam perjanjian kerja yang sebagaimana diatur dalam Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan.
- 2) Untuk mengetahui apakah perjanjian kerja antara PT. SATRIAMUKTI ARTHATAMA dengan pekerja telah diperjanjikan dan diterapkan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

b. Manfaat Penulisan

Adapun manfaat dari penulisan ini adalah:

- 1) Sebagai sarana informasi bagi masyarakat luas khususnya para pekerja untuk mengetahui tentang bagaimana aspek yuridis perjanjian kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan guna memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja.
- 2) Sebagai referensi dan sarana bacaan yang dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi pembaca khususnya pekerja pada PT. SATRIAMUKTI ARTHATAMA.

I.5 Kerangka Teori dan Kerangka Konseptual

I.5.1 Kerangka Teori

Dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia, hubungan ketenagakerjaan khususnya bagi pekerja, dilindungi oleh seperangkat hukum yang dituangkan dalam peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan. Perlindungan hukum tersebut sejatinya diadakan untuk melindungi hak pekerja dan perusahaan. Secara berimbang dan proposional serta berkeadilan diantara hukum yang terkait dengan ketenagakerjaan, antara lain adalah tentang syarat-

syarat kerja dalam perjanjian kerja, pengupahan dan perpajakannya, serta jaminan sosial tenaga kerja.

a. Perjanjian Kerja

Perjanjian berasal dari kata “janji” yang berarti perkataan yang menyatakan kesanggupan untuk berbuat sesuatu, atau pernyataan dua pihak untuk menyanggupi atau bersedia berbuat sesuatu.⁷ Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih. Menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1601 (a) disebutkan bahwa persetujuan perburuhan adalah persetujuan dengan mana pihak pekerja/buruh mengikatkan diri untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk sesuatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.⁸ Seiring perkembangan peraturan perundang-undangan di Indonesia, istilah perjanjian perburuhan dibedakan dengan perjanjian kerja. Sebagaimana disebutkan dalam Undang-Undang No. 21 tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan Antara Serikat Buruh dan Majikan. Dalam Pasal 1 ayat (1) disebutkan bahwa perjanjian perburuhan disamakan dengan perjanjian tentang syarat-syarat perburuhan antara serikat buruh dengan majikan, yang memiliki pengertian sebagai perjanjian yang diselenggarakan oleh serikat atau serikat-serikat buruh yang telah didaftarkan pada kementerian Perburuhan dengan majikan, majikan-majikan, perkumpulan atau perkumpulan-perkumpulan majikan berbadan hukum, yang pada umumnya semata-mata memuat syarat-syarat yang harus diperhatikan di dalam perjanjian kerja. Dalam perkembangan berikutnya pengertian perjanjian perburuhan berubah nama dan istilah yang lebih mengacu kepada istilah “Perjanjian Kerja Bersama” dalam Pasal 1 angka 2i Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sedangkan istilah perjanjian kerja itu sendiri, di Undang-Undang No. 21 tahun 1954 hanya disinggung pada

⁷ Peter Salim dan Yenny Salim, *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*, (Jakarta: 2002), hal 601

⁸ *Kitab Undang-undang Hukum Perdata* (Burgerlijk Wetboek), Pasal 1601

bagian penjelasan Pasal 1 ayat (2) yang mensiratkan bahwa perjanjian kerja adalah sebuah perjanjian mengenai suatu pekerjaan yang dijalankan oleh buruh dibawah pimpinan majikan untuk sesuatu waktu dengan menerima upah.⁹ Hal yang sama juga diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta dalam peraturan pelaksanaannya. Dalam melakukan persetujuan atau perjanjian, harus tunduk pada syarat syahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yaitu:

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

Ketentuan dalam pasal 1320 tersebut sama dengan ketentuan yang diatur dalam pasal 52 (1) dan UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Secara khusus mengenai perjanjian kerja ini dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 diatur sebagai berikut:

- 1) Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.
- 2) Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undang yang berlaku.¹⁰

Selanjutnya Undang-Undang No. 13 tahun 2003 menyatakan:

- 1) Perjanjian kerja dibuat atas dasar:
 - a) Kesepakatan kedua belah pihak;
 - b) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
 - c) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
 - d) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

⁹ Ike Farida, *Perjanjian Perburuhan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing*, (Jakarta: Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2014), hal 44

¹⁰ Republik Indonesia, *Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003* tentang Ketenagakerjaan, Pasal 51

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

Apabila yang dibuat adalah perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), maka ketentuan tersebut khusus telah diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP 100/MEN/VI/2004 tanggal 21 Juni 2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Di dalam ketentuan tersebut diatur mengenai perjanjian kerja dan hal-hal yang perlu dimuat dalam perjanjiannya. Perjanjian tersebut sebagaimana disebut dalam Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata berlaku sebagai Undang-undang bagi yang membuatnya.¹¹ Dalam hal perusahaan memperkerjakan pekerja dengan prosedur magang, atau pemberlakuan masa percobaan, maka ketentuan tentang perjanjian kerja tetap harus dipatuhi sebagaimana diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata maupun hukum ketenagakerjaan lainnya. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, istilah pemagangan didefinisikan sebagai berikut: “Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.”¹²

b. Hak Pengupahan dan Kewajiban Pajak Penghasilan

Didalam Undang-undang No. 13 tahun 2003, pengupahan diatur dalam BAB X Bagian Kedua, mulai Pasal 88 sampai dengan pasal 97. Definisi upah atau kompensasi menurut Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa:

¹¹ Makalah Analisa Perjanjian Kerja terdapat di situs <http://gumilar69.blogspot.com> diakses pada tanggal 24 September 2014

¹² Republik Indonesia, *Undang-undang Nomor 13 tahun 2003*, Pasal 1 angka (11)

“Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.¹³ Definisi di atas pada intinya menjelaskan bahwa upah/kompensasi adalah suatu imbalan yang diterima pekerja atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Peraturan perundang-undangan mengenai pengupahan di Indonesia tidak terlepas dari hukum yang berlaku di dunia internasional, yang antara lain mengatur kebijakan upah minimum. Indonesia meratifikasi konvensi nomor 26 tahun 1928 tentang Mekanisme Penerapan Upah Minimum, dan Konvensi No. 131 dan Rekomendasi No. 135 tahun 1970 tentang penerapan upah minimum di negara berkembang. Dalam penetapan upah minimum di masing-masing provinsi di Indonesia ditetapkan upah minimum setiap tahun. Selain upah pokok, untuk pekerja yang bekerja di luar jam kerja juga akan memperoleh upah lembur. Ketentuan upah lembur ini diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Lembur. Adapun terhadap pekerja yang berhenti bekerja, diberikan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak sebagaimana diatur dalam pasal 156 ayat (2), (3), dan (4) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam hal perusahaan menyepakati untuk menanggung pajak penghasilan pekerja, maka terhadap perusahaan berlaku ketentuan perpajakan, antara lain Undang-undang No. 17 tahun 2000 tentang Perubahan Ketiga atas Undang-Undang Nomor 7 tahun 1983 tentang Pajak Penghasilan. Disamping itu terdapat beban pajak atas uang pesangon, manfaat pensiun, tunjangan hari tua atau jaminan hari tua yang dibayarkan sekaligus diatur dalam PP Nomor 68 Tahun 2008 tentang tata cara pelaksanaan hubungan dan kerja sama Kepolisian Republik Indonesia.

¹³ Republik Indonesia, *Undang-undang Nomor 13 tahun 2003*, Pasal 1 angka (30)

c. Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Selain imbalan kerja berupa upah yang diberikan perusahaan terhadap pekerja, terdapat kewajiban ketenagakerjaan lainnya yang harus diberikan oleh perusahaan. Kewajiban tersebut menyangkut jaminan sosial untuk memberikan perlindungan kepada pekerja apabila pekerja tersebut mengalami sesuatu musibah, seperti kecelakaan kerja, sakit, kematian, dan perlindungan hari tua. Jaminan sosial sebagaimana disebutkan diatas dikenal dengan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) yang saat ini dikelola melalui Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN). Jaminan perlindungan melalui SJSN tersebut dilandasi pemikiran bahwa setiap individu manusia bukan hanya bertanggung jawab pada diri sendiri, tetapi juga pada keluarganya, oleh karenanya kesejahteraan yang dikembangkan bukan hanya bagi pekerja sendiri, tetapi juga bagi keluarganya yang harus tetap terpelihara termasuk pada saat pekerja kehilangan sebagian atau seluruh penghasilannya sebagai akibat terjadinya risiko, seperti risiko kecelakaan kerja, sakit, meninggal dunia, dan hari tua. Undang-undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja mengatur kepesertaan dan mekanisme pemberian jaminan yang memberikan perlindungan sehingga tercipta rasa aman dan nyaman bagi pekerja. Selain Undang-undang No. 3 tahun 1992, dasar hukum Jamsostek adalah Peraturan Pemerintah No. 36 tahun 1995 tentang Penetapan Badan Penyelenggara Program Jamsostek yang saat ini menjadi BPJS Ketenagakerjaan berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS. Disamping itu terdapat Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 12/Men/VI/2007 tentang Petunjuk Teknis Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran Iuran, Pembayaran Santunan, dan Pelayanan Jamsostek. Keberadaan Undang-undang No. 3 tahun 1992 yang mengatur perlindungan sosial pekerja di atas dikuatkan dengan Undang-undang yang lahir kemudian, yaitu Undang-undang No. 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan UU Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, sebagai pelaksanaan amanat Amandemen Undang-undang Dasar 1945 dengan

pada Pasal 34 ayat 2, berbunyi: “Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan”¹⁴. Dengan adanya perlindungan tersebut diharapkan dapat memberikan rasa aman kepada pekerja sehingga dapat fokus meningkatkan semangat dan produktivitas. Adapun ruang lingkup jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundangan di atas meliputi: Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan serta Jaminan Pensiun berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) yang terdiri dari BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.

I.5.2 Kerangka Konseptual

Dalam penulisan ini, penulis mencoba menganalisis pelaksanaan perlindungan hukum pekerja, khususnya dalam aspek perjanjian kerja pada suatu perusahaan yang diteliti di Indonesia, dan bagaimana kelemahannya. Guna menghindari perbedaan interpretasi mengenai istilah-istilah yang digunakan dalam penelitian, maka perlu definisi perjanjian kerja mengenai istilah-istilah tersebut:

a. Pekerja/buruh

Berdasarkan pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 selanjutnya disebut UU No 13/2003 Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Walaupun lazim dipergunakan istilah pekerja, namun bahwa pekerja atau buruh. Sama saja artinya dalam beberapa literatur, istilah buruh sangat populer dalam dunia perburuhan/ketenagakerjaan. Istilah buruh dipergunakan sejak lama bahkan mulai dari zaman penjajahan Belanda. Pada zaman Belanda buruh adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar. Sedangkan yang melakukan pekerjaan pada tataran/level bawah (*unskilled labour*) pada level manajerial (*skilled worker*) lazim digunakan istilah pekerja. Sedangkan

¹⁴ Republik Indonesia, *Undang-Undang Dasar 1945 Perubahan ke IV*

pekerja/buruh di kantor pemerintah atau swasta BUMN disebut sebagai karyawan/pegawai. Berangkat dari sejarah penyebutan istilah buruh kurang sesuai dengan perkembangan sekarang, buruh yang sekarang tidak sama dengan buruh masa lalu yang hanya bekerja pada sektor nonformal seperti kuli, tukang, dan sejenisnya, tetapi juga sektor formal seperti Bank, Hotel, dan lain-lain. Oleh karena itu dalam beberapa literatur tulisan ini nantinya hanya menyebut dengan istilah pekerja, walaupun penggunaan istilah pekerja/buruh memiliki arti atau maksud yang sama.

b. Pengusaha

Berdasarkan Pasal 1 angka 5 Undang-Undang No13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengertian dari pengusaha adalah:

- 1) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- 2) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- 3) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

c. Hubungan Kerja

Sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan, hubungan kerja adalah “hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dalam pasal 1601 KUHPerdara, termasuk maksud hubungan kerja adalah waktu tertentu, yakni pada waktu kerja bagi waktu istirahat yang digunakan untuk melakukan pekerjaan.

d. Perjanjian Kerja

Menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan pengertian dari perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

e. Peraturan Perusahaan

Berdasarkan Pasal 1 angka 20 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.

f. Perjanjian Kerja Bersama

Berdasarkan Pasal 1 angka 21 Undang-Undang Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

g. Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)

Berdasarkan Pasal 1 angka 17 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pengadilan hubungan industrial adalah “pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.”

h. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Pasal 1 angka 1 Keperaturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.Kep.100/Men/VI/2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (selanjutnya disebut KepMen.100/2004) mengatur bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara.

i. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Dalam Pasal 1 angka 2 KepMen.100/2004 bahwa PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Sendjun H. Manulang dalam bukunya yang berjudul Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di

Indonesia mengartikan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu berkenaan dengan menjamin tersebut adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu adalah perjanjian yang jangka waktu berlakunya tidak disebutkan dalam perjanjian kerja, tidak menyebutkan beberapa lama tenaga kerja harus melakukan pekerjaan tersebut.¹⁵

I.6 Metode Penelitian

Dalam penyusunan penelitain ini, penulis menggunakan metode pendekatan hukum normatif. Penelitian hukum normatif adalah penelitian hukum yang normtif (*Legal Research*) dan merupakan studi dokumen, yakni menggunakan sumber-sumber data sekunder saja yang berupa peraturan perundang-undangan, teori hukum dan pendapat ahli sarjana. Analisis ini menggunakan kajian kualitatif:

a. Metode Pendekatan

Metode Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode yuridis normatif. Ini berarti bahwa dalam penelitian ini di samping dilihat dari segi yuridis dengan melihat peraturan perundang-perundangan dan ketentuan-ketentuan hukumnya. Penulisan hukum ini pun menggunakan metode pendekatan yuridis sosiologis, yaitu suatu pendekatan dengan melihat masalah yang diteliti dalam masalah praktek penegakkan hukum yang berlaku dalam pandangan hukum masyarakat.

b. Sumber Data

Mengenai sumber data yang digunakan dalam penulisan skripsi adalah menggunakan data sekunder yang mencakup:

- 1) Sumber bahan hukum primer dalam penulisan ini adalah bahan-bahan hukum yang mempunyai kekuatan yuridis undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
- 2) Sumber bahan hukum sekunder terdiri atas bahan hukum yang memberi penjelasan terhadap bahan hukum primer berupa pendapat para ahli, jurnal buku, artikel ilmiah, dan yang diteliti.

¹⁵ Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1995)., hal. 69

- 3) Sumber bahan hukum tersier yang memberikan penjelasan terhadap sumber bahan hukum primer dan sekunder bahan hukum sekunder

c. Metode Pengumpulan Data

1) Wawancara

Dilakukan dengan pihak Manajemen Human Research Department yang bertanggung jawab atas perjanjian ketenagakerjaan.

2) Observasi

Observasi dilakukan di PT. SATRIAMUKTI ARTHATAMA yang berkaitan dengan perjanjian kerja.

d. Analisa Data

Metode analisis data yang dipergunakan adalah analisis data kualitatif, yaitu proses penyusunan, mengkategorikan data kualitatif, mencari pola atau tema dengan maksud memahami maknanya. Pada penyusunan karya tulis ilmiah ini, data terutama diperoleh dari bahan pustaka dimana pengolahan, analisis dan konstruksi datanya dilaksanakan dengan cara penelitian menggunakan metode kualitatif yang merupakan suatu cara penelitian-penelitian yang menghasilkan data deskriptif serta komperatif. Metode analisis data dilakukan dengan cara data yang diperoleh akan dianalisis secara kualitatif. Kesimpulan yang diambil dengan cara berfikir deduktif yaitu cara berfikir yang mendasar kepada hal-hal yang bersifat umum dan kemudian ditarik kesimpulan yang bersifat khusus sesuai dengan pokok permasalahan tersebut.¹⁶

I.7 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi yang berjudul “Perjanjian Kerja Sebagai Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Kerja Antara PT. SATRIAMUKTI ARTHATAMA Dengan Pekerja)” ini akan diuraikan secara sistematis keseluruhan isi yang terkandung dalam penulisan skripsi hukum ini. Adapun sistematika penulisannya sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

¹⁶ Surachmad Winarno, Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar Metode dan Teknik, Edisi VII, Cetakan IV, Tarsito, 1982

Penulis akan menguraikan latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup penulisan, tujuan dan manfaat penulisan, kerangka konseptual, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN UMUM MENGENAI HUBUNGAN KERJA DAN PERJANJIAN KERJA

Pada bab ini dibahas mengenai materi uraian meliputi perjanjian kerja dan tinjauan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu (termasuk perjanjian kerja laut dan perjanjian kerja harian lepas) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

BAB III PENERAPAN PERJANJIAN KERJA DI PT. SATRIAMUKTI ARTHATAMA DENGAN PEKERJA

Dalam bab ini, penulis akan menguraikan dan menyajikan uraian pembahasan mengenai ketentuan perjanjian kerja PT. Satriamukti Arthatama dengan pekerjanya yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak-hak/kewajiban serta tata tertib di perusahaan.

BAB IV ANALISA PERJANJIAN KERJA ANTARA PT. SATRIAMUKTI ARTHATAMA DAN PEKERJA SEBAGAI PERWUJUDAN UNDANG – UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003

Dalam bab ini penulis akan menguraikan perjanjian kerja sebagai perlindungan hukum terhadap pekerja yang diatur dalam peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dan yang di terapkan di PT. SATRIAMUKTI ARTHATAMA

BAB V PENUTUP

Kesimpulan dan saran

DAFTAR PUSTAKA

RIWAYAT HIDUP