

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Tinjauan Umum Tentang Pekerja

##### 1. Pengertian Pekerja

Tenaga kerja sering disebut dengan pekerja sebagaimana hal tersebut telah dipertegas dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia bahwa Tenaga kerja merupakan orang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu, pekerja, pegawai atau orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di luar maupun di dalam suatu hubungan kerja.<sup>1</sup>

Dari pengertian diatas, yang dimaksud dengan setiap orang yakni setiap orang yang bekerja dengan menerima upah maupun imbalan baik dalam bentuk lain ataupun setiap orang yang bekerja sendiri dengan tidak menerima upah atau imbalan. Tenaga kerja tersebut dapat meliputi karyawan, pekerja formal, buruh, pegawai negeri sipil maupun swasta, dan orang yang belum pekerja atau pengangguran.<sup>2</sup>

Adapun Hardijan Rusli berpendapat bahwa definisi dari tenaga kerja merupakan orang yang mampu melakukan suatu pekerjaan guna untuk menghasilkan barang ataupun jasa, baik untuk kebutuhan sendiri ataupun masyarakat. Sementara, Simanjuntak menyatakan bahwa tenaga kerja yakni mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan yang melakukan kegiatan lainnya.

Definisi dari istilah pekerja merupakan sebagai pengganti istilah buruh pada zaman *foedal* atau zaman penjajahan belanda. Dulu yang dimaksud dengan buruh ialah orang-orang pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor dan lainnya. Orang-

---

<sup>1</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Edisi V. diakses pada tanggal 24 Oktober 2022

<sup>2</sup> Asri Wijayanti. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta. Sinar Grafika. Hal. 1

orang tersebut sering disebut dengan istilah *blue collar* atau kerah biru oleh pemerintah, sedangkan orang-orang yang mengerjakan pekerjaan secara halus seperti pegawai administrasi disebut dengan *white collar* atau berkerah putih.

Sebagaimana biasanya orang-orang yang termasuk di dalam golongan ini yakni para bangsawan yang bekerja di kantor dan juga orang Belanda dan Timur Asing lainnya. Adapun Pemerintah Hindia Belanda memisahkan antara *blue collar* dan *white collar* semata-mata guna memecah belah golongan Bumiputra dimana oleh pemerintah Belanda *white collar* dan *blue collar* memiliki kedudukan dan status yang berbeda.<sup>3</sup>

Namun Setelah Indonesia berdaulat, kemudian tak lagi mengenal perbedaan antara buruh kasar dengan buruh halus, artinya bahwa semua orang yang bekerja disektor swasta baik pada orang maupun badan hukum disebut buruh atau pekerja. Namun lebih tepat jika disebut sebagai pekerja sesuai dengan penjelasan Pasal 2 UUD 1945 telah disebutkan bahwa; “yang disebut golongan-golongan ialah badan-badan seperti koperasi, serikat pekerja dan lain-lain badan kolektif”. Jelas disini UUD 1945 menggunakan istilah “pekerja” untuk pengertian buruh. Oleh karena itu, disepakati penggunaan kata “pekerja” sebagai pengganti kata “buruh” karena mempunyai dasar hukum yang kuat.<sup>4</sup>

Selanjutnya dari pengertian tersebut, dapat dilihat dari pasal tersebut terdapat beberapa unsur-unsur yang melekat dari istilah pekerja atau buruh, yaitu sebagai berikut:<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup> Heppy Indah Alamsari. 2010. *Tinjauan Tentang Status Pekerja Kontrak Berkaitan Dengan Perjanjian Kerja Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar*. Karya ilmiah skripsi. Hal. 21

<sup>4</sup> Hartono Widodo dan Judiantoro. 2013. *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta. PT.Rajagrafindo Persada. Hal. 39

<sup>5</sup> Agus Midah. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*. Bogor. Ghalia Indonesia. Hal. 7

- a. Setiap orang yang bekerja (angkatan kerja maupun bukan angkatan kerja tetapi harus bekerja).
- b. Menerima imbalan/upah sebagai balas jasa atas pelaksanaan pekerjaan tersebut.

Dengan demikian dari uraian di atas maka dapat disimpulkan oleh penulis bahwa pekerja adalah orang yang bekerja kepada seseorang dengan perjanjian tertentu yang sudah ditentukan untuk mendapatkan upah dari orang yang mempekerjakan.

## **2. Macam-Macam Pekerja**

Berdasarkan pada point ini, akan diuraikan terkait macam-macam tenaga kerja yakni;

### **a. Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)**

Tenaga kerja dengan perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu (PKWT) biasanya dikatakan dalam perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Sebagaimana status hubungan kerjanya yakni pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak. Berdasarkan ketentuan didalam Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa; “Perjanjian kerja waktu tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu”.

Berdasarkan definisi ataupun konsepsi mengenai Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) diatas, bahwa terdapat beberapa syarat-syarat terkait dengan Jenis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. dalam hal ini, sebagaimana formil yang dituangkan pada Pasal 57 dan 58 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yakni;

1) Sebagaimana yang dituangkan pada Pasal 57 ayat (1) yang menyatakan bahwa; “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Kemudian, ayat (2) menyatakan; “perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada angka 1 dinyatakan sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu”. Adapun pada ayat (3) yang menyatakan; “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tersebut dibuat dalam bahasa Indonesia dan asing, apabila dikemudian hari terdapat penafsiran yang berbeda antara keduanya, maka yang berlaku adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat dalam bahasa Indonesia”.

2) Berdasarkan yang dimuatkan pada pasal 58 ayat (1) yang menyatakan bahwa; “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja”. Lebih lanjut, ayat (2) menyatakan yakni; “Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum”.

Selanjutnya, terdapat beberapa syarat materiil ataupun kriteria yang termasuk sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Sebagaimana syarat formil atau kriteria tersebut yang dijelaskan pada pasal 59 ayat (1) *Jo* ayat (7) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

1) Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu yakni; a. Perjanjian Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; b. Pekerjaan yang diperkirakan

penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun; c. Pekerjaan yang bersifat musiman; dan d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam proses percobaan atau penajakan.

- 2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap dan Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
- 3) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan dan Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
- 4) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud diatas, maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

**b. Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)**

Berdasarkan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, bahwa pada ketentuannya tidak memberikan pengertian khusus mengenai tenaga kerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Namun pengertian Perjanjian kerja tidak tertentu (PKWTT) dapat ditemukan pada Pasal 1 ayat (1)

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP-100/MEN/VI/2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) yang mendefinisikan bahwa; “perjanjian kerja tidak tertentu (PKWTT) merupakan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap”.

Pengertian tersebut diatas, memberikan arti bahwa perjanjian kerja yang dilakukan tidak ada batasan waktunya karena perjanjian kerja waktu tidak tetap dilakukan dengan jangka waktu yang tidak terbatas yakni sifatnya tetap. Kemudian, terdapat beberapa syarat-syarat terkait dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu. dalam hal ini, sebagaimana yang dituangkan pada Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 60 dan 63 yakni;

- 1) Pada pasal 60 ayat (1) menyatakan bahwa; “Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan” dan ayat (2) yang berbunyi; “Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku”.
- 2) Pada pasal 63 ayat (1) yang menyatakan bahwa; “Dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan”. Lebih lanjut, ayat (2) yang menyatakan yakni; “Surat pengangkatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), sekurang kurangnya memuat keterangan: a. nama dan alamat pekerja/buruh; b. tanggal mulai bekerja; c. jenis pekerjaan; dan d. besarnya upah”.

### c. Pekerja Harian Lepas

Dalam Peraturan Perundang-Undangan pada bidang ketenagakerjaan secara umum mempunyai peran penting bagi seluruh pekerja atau tenaga kerja dan tidak membedakan antara kedudukannya, baik itu pekerja harian lepas maupun perkerja tetap. Sebagaimana faktanya bahwa masih banyak sektor industri yang mempekerjakan pekerja harian lepas.

Pekerja harian lepas merupakan pekerja yang bekerja pada suatu perusahaan yang dimana waktu dari pekerjaan tersebut tidak ditentukan secara pasti. Bentuk dari perjanjian yang diberikan kepada pekerja harian lepas dalam setiap perusahaan yakni perjanjian secara lisan.

Adapun keputusan Menteri tenaga kerja nomor Kep-150/MEN/1999 pada pasal 1 angka 2 bahwa Tenaga Kerja Harian Lepas adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu maupun kotinuitas pekerjaan dengan menerima upah didasarkan atas kehadiran secara harian. Tenaga kerja harian lepas menerima upah sesuai dengan kehadirannya di tempat kerja.<sup>6</sup>

Untuk pekerjaan yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran sehingga dapat dikatakan sebagai perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Hubungan kerja dengan membuat perjanjian ini dapat dilakukan dengan ketentuan pekerja bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan. Apabila pekerja telah bekerja selama 21 (dua puluh satu) hari atau lebih, selama 3 (tiga) bulan

---

<sup>6</sup> Pasal 1 angka 2, Kep-150/ Men/1999, tentang Penyelenggara Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan, dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas harus berubah menjadi perjanjian kerja waktu tertentu.

#### **d. Pekerja Outsourcing**

Secara umum, istilah *Outsourcing* atau yang sering disebut sebagai alih daya dapat diartikan sebagai *Contract (Work) Out*. Maurice Greaver mengungkapkan bahwa *Outsourcing* dipandang sebagai tindakan mengalih beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain atau (*Outside Provider*) yang dimana tindakan ini terikat dalam sebuah kontrak kerja sama.

*Outsourcing* Dapat juga dikatakan sebagai penyerahan kegiatan perusahaan baik sebagian ataupun secara menyeluruh kepada pihak lain yang tertuang dalam kontrak perjanjian. Seringkali *Outsourcing* disamakan dengan jasa penyalur tenaga kerja atau bentuk pekerjaan para pengusaha mengambil pekerja dari perusahaan yang membentuk pekerja tersebut, kemudian pengusaha yang bersangkutan membayar upah pekerja kepada perusahaan tersebut. Dengan kata lain bahwa, perusahaan yang membentuk pekerja tersebut yang membayar upah. Sebenarnya outsourcing adalah pemindahan fungsi pengawasan dan pengelolaan suatu proses bisnis kepada perusahaan penyedia jasa.

Berdasarkan hukum ketenagakerjaan, istilah *Outsourcing* sebenarnya bersumber dari ketentuan yang terdapat dalam Pasal 64 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada



perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja yang dibuat secara tertulis.<sup>7</sup>

Sebagaimana Perjanjian kerja alih daya merupakan hubungan kerja sama antara perusahaan alih daya (vendor) dengan perusahaan pengguna jasa yang diikat dalam suatu perjanjian tertulis. Perjanjian tersebut dapat berbentuk perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyediaan jasa pekerja. Pekerjaan yang dapat dialihkan (diperjanjikan) adalah pekerjaan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi, atau pekerjaan di luar usaha pokok (*core business*) suatu perusahaan.

Kegiatan tersebut dapat berupa, antara lain, usaha pelayanan kebersihan, usaha penyediaan makanan bagi karyawan perusahaan, usaha tenaga keamanan, usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, ataupun usaha penyediaan tenaga pekerja dan sebagainya.<sup>8</sup>

**e. Pekerja Magang Intermediet**

Magang merupakan cara penyebaran informasi yang dilakukan secara terorganisasi. Sementara Menurut Rusidi, magang merupakan salah satu mata kuliah yang harus diselesaikan setiap mahasiswa sebagai cara mempersiapkan diri untuk menjadi SDM yang siap kerja. Magang adalah proses belajar dari seorang ahli melalui kegiatan dunia nyata. Selain itu magang adalah proses mempraktikkan pengetahuan dan keterampilan untuk menyelesaikan problem nyata di sekitar.<sup>9</sup>

Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang

---

<sup>7</sup> Iftida Yasar, Sukses Implementasi Outsourcing, (Jakarta: PPM, 2008), h. 3

<sup>8</sup> Iftida Yasar, Merancang Perjanjian Kerja Outsourcing, Gramedia Digital, Jakarta, 2013, hlm. 3.

<sup>9</sup> Sumardiono, apa itu homeschooling: 35 gagasan pendidikan berbasis keluarga, 2014, Jakarta, Panda Media, hlm 119

diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan kerja di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung dibawah 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.

Pemagangan di indonesia di atur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya disebutkan dalam Pasal 21-30. Dan lebih spesifiknya diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.Per.22/Men/IX/2009 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di dalam Negeri.

Peraturan Menteri tersebut, pemagangan diartikan sebagai bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang lebih berpengalaman dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu. Konteks Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pemagangan merupakan sub-sistem dari pelatihan kerja. Pemagangan dalam rangka pelatihan kerja tersebut dapat dibedakan lagi berdasarkan wilayahnya, yakni pemagangan luar negeri (permenakertrans No.Per-08/Men/V/2008) dan pemagangan dalam negeri (permenakertrans No. Per-22/Men/IX/2009).

## **B. Tinjauan Umum Tentang Hubungan Hukum Antara Pengusaha Dan Pekerja**

### **1. Pengertian Hubungan Hukum**

Hubungan Hukum (*rechtsbetrekkingen*) dapat diartikan sebagai hubungan antara dua atau lebih subyek hokum atau hubungan yang terdiri atas ikatan antara

individu dengan individu, antara individu dengan masyarakat atau antara masyarakat yang satu dengan masyarakat yang lain. Dalam hubungan hukum ini hak dan kewajiban pihak yang satu berhadapan dengan hak dan kewajiban pihak yang lain”.<sup>10</sup>

Adapun pendapat menurut para ahli yakni Peter Mahmud Marzuki mengartikan bahwa hubungan hukum adalah hubungan yang diatur oleh hukum. Atau dengan kata lain, hubungan yang tidak diatur oleh hukum tidak dinilai sebagai hubungan hukum. Sementara menurut L.J. Van Apeldoorn mengartikan bahwa hubungan hukum sebagai hubungan yang telah diatur oleh hukum. Adapun yang diatur oleh hukum ini adalah hubungan yang timbul dari pergaulan masyarakat yang mana terdapat batas antara hak dan kewajiban.

Sehingga Agar sebuah hubungan hukum dapat terwujud maka terdapat sejumlah syarat-syarat khusus. Syarat-syarat hubungan hukum yakni:

- a. Adanya dasar hukum, ialah peraturan-peraturan hukum yang mengatur hubungan hukum itu.
- b. Timbulnya peristiwa hukum.
  - 1) Dasar hukumnya Pasal 1474 dan Pasal 1513 KUHPerdata yang masing-masing menetapkan bahwa si penjual mempunyai kewajiban menyerahkan barang (Pasal 1474 KUHPerdata) dan sebaliknya si pembeli berkewajiban membayar harga pembelian (Pasal 1513 KUHPerdata).
  - 2) Karena adanya perjanjian jual-beli, maka timbul peristiwa hukum (jual-beli), ialah suatu perbuatan hukum yang akibatnya diatur oleh hukum.

## **2. Pengertian Pengusaha**

---

<sup>10</sup> Soeroso, Pengantar Ilmu Hukum, Penerbit: Sinar Grafika, Cetakan Kedelapan 2006. Hal 269

Pengusaha menurut Kamus Besar Indonesia yakni orang yang mengusahakan atau berusaha dalam bidang perindustrian, perdagangan dan sebagainya.<sup>11</sup> Pada prinsipnya pengusaha yakni seseorang yang menjalankan perusahaannya baik milik sendiri ataupun bukan. Pengusaha atau yang sering disebut sebagai pemberi kerja merupakan seorang pengusaha dalam hubungan pekerja atau buruh.

Adapun pengertian dari pemberi kerja sebagaimana terdapat dalam Pasal 1 Angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi bahwa "*Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.*"<sup>12</sup> Maka pengusaha sebagai pemberi kerja di dalam suatu hubungan kerja dengan pekerja atau buruh yang bekerja wajib memberi upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Kemudian untuk pengertian pengusaha dipertegas kembali dalam Pasal 1 Angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi bahwa: "*Pengusaha adalah: a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri; b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; c. 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.*"<sup>13</sup>

Sementara itu para ahli pun memberikan pendapat mengenai pengertian dari pengusaha, Mardiasmo menerangkan bahwa pengusaha merupakan orang pribadi atau badan dalam bentuk apapun yang dalam kegiatan usaha atau pekerjaannya

---

<sup>11</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Edisi V. diakses pada tanggal 24 Oktober 2022

<sup>12</sup> Lihat Pasal 1 Angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

<sup>13</sup> Lihat Pasal 1 Angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

menghasilkan barang, mengimpor barang, mengekspor barang, melakukan usaha perdagangan, memanfaatkan barang tidak berwujud dari luar daerah pabean, melakukan usaha jasa termasuk mengekspor jasa atau memanfaatkan jasa dari luar pabean.<sup>14</sup>

Sehingga jika disimpulkan oleh peneliti mengenai pengertian dari pengusaha adalah orang yang mempekerjakan orang lain untuk dirinya dengan memberikan upah sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati kedua belah pihak.

### **3. Hak dan Kewajiban Para Pihak**

#### **a) Hak-hak Pengusaha**

Pengusaha dalam menjalankan perusahaannya mempunyai hak dan kewajiban sebagai pemberi kerja. Hak pengusaha adalah suatu yang harus diberikan kepada pengusaha sebagai konsekuensi adanya tenaga kerja yang bekerja padanya atau karena kedudukannya sebagai pengusaha. Adapun hak-hak pengusaha sebagaimana dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, sebagai berikut:<sup>15</sup>

- a. berhak mendapatkan kewajiban pekerja yakni menjalankan pekerjaannya sampai tanggal yang diperjanjikan berdasarkan perjanjian kerja (pasal 162 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003)
- b. berhak memutuskan hubungan kerja antara pengusaha dan para pekerja jika terkadai perubahan status kepemilikan perusahaan (pasal 163 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003)

---

<sup>14</sup> Di ambil dari <https://www.onoini.com/pengertian-pengusaha/>. diakses pada tanggal 24 Oktober 2022. pukul 03.22

<sup>15</sup> Lihat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

- c. berhak memutuskan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja karena perusahaan pailit akan tetapi wajib memberikan uang pesangon (pasal 165 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003)

**b) Kewajiban Pengusaha**

Sementara ketika membahas mengenai Hak pengusaha maka pengusaha pun mempunyai kewajiban, Kewajiban pengusaha merupakan suatu prestasi yang harus dilakukan oleh pengusaha, bagi kepentingan tenagakerjanya. Adapun kewajiban pengusaha tersebut meliputi:<sup>16</sup>

- a. Pengusaha mempunyai Kewajiban memberikan istirahat atau cuti kepada pekerja.
- b. Kewajiban mengurus perawatan dan memberikan pengobatan bagi pekerja yang sakit atau yang mengalami kecelakaan kerja.
- c. Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan garis dan derajat kecacatan nya.
- d. Pengusaha wajib memberikan surat keterangan. Surat keterangan yang diberi tanggal dan dibubuhi tanda tangan. Dalam surat keterangan tersebut dijelaskan mengenai sifat pekerjaan yang dilakukan, lamanya hubungan kerja (masa kerja).<sup>17</sup>
- e. Pengusaha wajib memberikan kesempatan kepada pekerja untuk melakukan ibadah sesuai agamanya.
- f. Pengusaha berkewajiban untuk membayar upah. Dalam hubungan kerja kewajiban utama bagi seorang pengusaha yakni membayar upah kepada pekerjanya tepat waktu.

---

<sup>16</sup> Darwan Prinst. 2000. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Buku Pegangan Bagi Pekerja Untuk Mempertahankan Hak-Haknya)*. Bandung. PT Citra Aditya Bakti. Hal. 36

<sup>17</sup> Zainal Asikin et. al. 2004. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta. Raja Grafindo Persada. Hal. 58

- g. Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja atau Buruh yang melakukan pekerjaan melebihi waktu kerja sebagai mana di maksud pada Pasal 78 Ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan yakni Wajib membayar Upah kerja lembur.
- h. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (Sepuluh orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk.
- i. Dalam hal ketika terjadi pemutusan Kerja pengusaha diwajibkan untuk membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

Dengan demikian dapat disimpulkan oleh penulis maka dalam hubungan kerja harus ada keseimbangan antara pelaksanaan hak dan kewajiban para pengusaha, sehingga hal tersebut dapat membuat hubungan kerja berjalan lancar dan harmonis dengan pekerja.

**c) Hak-hak Pekerja**

Adapun pendapat menurut Darwin Prints, yang menyatakan bahwa hak merupakan sesuatu yang diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari kedudukan atau status dari seseorang.<sup>18</sup> Mengenai hak-hak pekerja atau buruh dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Bahwa mendapatkan hak-hak upah atau gaji pokok (pasal 1602 KUHperdata, pasal 88-97 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003)
- b. Bahwa mendapatkan hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak (pasal 4 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003)

---

<sup>18</sup> Darwin Prints. 2000. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung. Citra Aditya Bakti. Hal 22

- c. Bahwa mendapatkan hak untuk memilih dan pindah pekerjaan (pasal 5 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003)
- d. Bahwa mendapatkan hak mendapatkan Pendidikan dan/atau Pelatihan keahlian (pasal 9-30 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003)
- e. Bahwa mendapatkan hak perlindungan atas keselamatan, kesehatan, serta perlakuan sesuai dengan martabat manusia dan perlakuan yang sama sesama gender (pasal 86-87 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003)
- f. Bahwa mendapatkan hak untuk mendirikan dan/atau berkumpul di dalam suatu Perserikatan Pekerja tenaga kerja (pasal 104 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 jo. undang-undang no 21 tahun 2000 tentang serikat pekerja dan buruh)

#### **d) Kewajiban Pekerja**

Setelah membahas mengenai Hak pekerja tentunya ada Kewajiban sebagai pekerja yakni yang seharusnya dijalankan oleh seorang pekerja dikarenakan kedudukan atau seterusnya. Sebagaimana adapun kewajiban dari para pekerja yakni sebagai berikut:

- a. Wajib melakukan suatu pekerjaan.

Para Pekerja wajib menjalankan pekerjaan, sebagaimana melakukan kerjaan merupakan tugas pokok pekerja yang harus dilakukan sendiri.

- b. Wajib menaati Peraturan Perusahaan dan/atau kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja
- c. Wajib memberikan ganti rugi dan denda.

### **C. Tinjauan Umum Tentang Putusan Hakim**

#### **1. Pengertian tentang Putusan Hakim**

Sebagaimana Putusan Hakim merupakan salah satu sumber hukum yang memainkan peran penting dalam proses pembangunan hukum di suatu negara.



Putusan pengadilan sendiri dalam Bahasa Belanda disebut sebagai *vonnis*, dalam Bahasa Inggris disebut *verdict/ decision*, dan dalam Bahasa Latin disebut *verdictum*. Sedangkan menurut Andi Hamzah dalam buku *Hermeneutika Putusan Hakim* oleh MN Asnawi.<sup>19</sup> Putusan Pengadilan dapat disimpulkan yakni suatu ketetapan Putusan Hakim yang terdiri dari pertimbangan maupun amar putusan hakim.

## **2. Asas-asas dan Fungsi Putusan Hakim**

### **a. Asas Musyawarah Majelis**

Pasal 14 Undang – Undang Nomor 48 Tahun 2009 menyatakan: “putusan diambil berdasarkan sidang permusyawaratan hakim yang bersifat rahasia”.

Lebih lanjut, bahwa Musyawarah adalah suatu perundingan yang dilakukan oleh Majelis Hakim guna menetapkan suatu keputusan dan/atau menerapkan Hukum Materiil terhadap suatu sengketa ataupun Peristiwa Hukum untuk dimuatkan di dalam putusan hakim. Adapun di dalam proses musyawarah Majelis Hakim sangat besar dimungkinkan hakim dapat mengajukan pendapat yang berbeda satu sama lain (*dissenting opinion*).

### **b. Memuat dasar Pertimbangan yang cukup**

Sesuai pasal 50 Undang – Undang No. 48 Tahun 2009 bahwa: “putusan pengadilan selain harus memuat alasan dan dasar putusan, juga memuat pasal tertentu dari peraturan perundang–undangan yang bersangkutan atau sumber hukum tak tertulis yang dijadikan dasar untuk mengadili”.

Putusan hakim diwajibkan mengacu kepada pertimbangan hukum (*legal reasoning, ratio dedicendi*) yang menyeluruh dan mendalam. Oleh karena itu,

---

<sup>19</sup> MN Asnawi. 2014. *Hermeneutika Putusan Hakim*. Yogyakarta. UII Press. Hal. 13.

Putusan yang tidak ada dasar pertimbangan yang cukup dapat dikategorikan *onvoldoende gemotiveerd*.

**c. Putusan harus mengadili seluruh gugatan**

Bahwa Arti yang sederhana adalah hakim harus mengadili seluruh petitum Penggugat, sebab pada hakikatnya bahwa setiap gugatan didasarkan pada posita atau duduk perkara (*fundamentum potendi*). Sebagaimana dalam Pasal 178 ayat (2) HIR/ 189 ayat (2) R.Bg menyatakan bahwa hakim wajib mengadili seluruh bagian gugatan. Oleh karena itu, Majelis Hakim tidak diperbolehkan untuk mengadili sebagian gugatan atau mengabaikan gugatan lainnya.

**d. Asas *Ultra Petitum Partium***

Asas *ultra petitum partium* merupakan suatu asas yang melarang hakim untuk memutuskan melebihi apa yang dituntut oleh Para Pihak dalam hal ini khususnya yakni Pihak Penggugat. Oleh karena itu, Majelis Hakim yang memberikan suatu putusan melebihi apa yang dituntut Penggugat akan dianggap melebihi kewenangannya (*ultra vires, beyond the powers of his authority*).<sup>20</sup> Secara sederhana, bahwa dapat diartikan amar putusan tidak boleh melebihi dari petitum Pihak Penggugat.

Asas *Ultra Petitum* dalam proses perjalanannya telah mengalami pergeseran, penerapannya tidak menjadi sangat kaku, sebagaimana penerapan *ultra petitum partium* lebih dilonggarkan dengan tetap mengacu pada beberapa hal. Adapun M. Yahya Harahap yang menyatakan bahwa putusan hakim yang melebihi tuntutan masih diperbolehkan selama itu putusan yang dimaksud masih selaras atau memiliki korelasi yang signifikan dengan gugatan Penggugat.

---

<sup>20</sup> Asnawi, Op.cit. hal. 46

## **D. Tinjauan Umum tentang Dasar Pertimbangan Hakim**

### **1. Pengertian Pertimbangan Hakim**

Sebagaimana Pertimbangan hakim adalah salah satu variable terpenting dalam menentukan terwujudnya nilai dari suatu putusan hakim yang mengandung keadilan, Kepastian dan Kemanfaat hukum. Selain itu, Apabila pertimbangan hakim tidak teliti, baik, dan cermat, maka putusan hakim yang berasal dari pertimbangan hakim tersebut akan dibatalkan oleh tingkatan peradilan yang lebih berwenang di atasnya yakni dalam hal ini ialah Pengadilan Tinggi/Mahkamah Agung.<sup>21</sup>

Proses Pembuktian yakni untuk mendapatkan kepastian bahwa suatu Kondisi atau Peristiwa yang disengketakan benar adanya terjadi sehingga mendapatkan suatu putusan hakim yang memberikan rasa adil, pasti dan bermanfaat. Oleh karena itu, Majelis Hakim tidak dapat memberikan suatu putusan sebelum nyata baginya suatu Peristiwa tersebut benar-benar terjadi, yakni dibuktikan kebenarannya, sehingga nampak adanya hubungan hukum antara para pihak.<sup>22</sup>

### **2. Isi dalam Pertimbangan Hakim**

#### **a. Pertimbangan Hukum**

Sebagaimana Mahkamah Agung telah memutuskan suatu pilihan guna Majelis Hakim dalam membuat putusan berpedoman 3 hal yakni;

- 1) Aspek yuridis, Artinya, apabila Perkara sudah diatur dalam aturan perundang undangan dan hakim berpendapat bahwa aturan perundang undangan masih adil maka hakim akan menggunakan pertimbangan

---

<sup>21</sup> Mukti Arto. 2004. *Praktek Perkara Perdata pada Pengadilan Agama*. cetakan V. Yogyakarta. Pustaka Pelajar. hal. 140

<sup>22</sup> *Ibid*

hukum aturan perundang undangan tersebut dengan melakukan penafsiran atau interpretasi.

- 2) Aspek filosofis, bahwa apabila perkara sudah diatur dalam aturan perundang undangan tetapi hakim berpendapat bahwa aturan perundang-undangan tersebut tidak adil lalu diterapkan pada perkara yang diadili maka hakim akan menggunakan dasar hukum hasil penghalusan hukum.
- 3) Aspek Sosiologis, sebagaimana memerhatikan dan menimbang suatu nilai-nilai budaya yang hidup dan berkembang di masyarakat. Artinya, Apabila Perkara yang diadili hakim belum diatur dalam undang undang maka hakim akan melakukan pembentukan hukum maka dengan demikian lahir hukum yang diciptakan oleh hakim sesuai dengan nilai budaya yang hidup dan berkembang di masyarakat.

#### **b. Pertimbangan Fakta**

Pada hakikatnya, bahwa Majelis Hakim tidak diperbolehkan untuk mengambil putusan tanpa melakukan pembuktian terlebih dahulu melalui pembuktian. Proses Pembuktian sangat esensial untuk mempertimbangkan ditolak atau diterimanya gugatan. Adapun bahan hukum yang bisa dipakai pertimbangan hakim dilihat dari perkara yang diadili oleh hakim yakni:

- 1) Sebagaimana Fakta yang dinilai dan diperhitungkan, bahwa selama proses berlangsung, khususnya terhadap persidangan yang telah memasuki tahap pembuktian yakni ketika para pihak diberi kesempatan dalam memberikan suatu alat bukti, sehingga suatu alat bukti tersebut, diserahkan kepada hakim. Selanjutnya, alat bukti yang dinilai membuktikan kebenaran atas

dalil pihak manapun, hanya fakta langsung dengan perkara yang disengketakan.

- 2) Adanya Fakta yang muncul di luar persidangan. Sebagaimana contohnya yakni suatu fakta ditemukan hakim dari sumber surat kabar maupun berita media cetak, hal ini suatu fakta yang ditemukan hakim dari sumber luar, bukan dalam persidangan. Adapun berdasarkan putusan MA No.2775K/Pdt/1983 yang menyatakan bahwa *judex facti* telah salah menerapkan hukum dikarenakan hakim mengambil putusan dari bukti yang tidak diajukan dalam berkas perkara. Oleh karena itu, sekalipun melimpah fakta diperoleh dari berbagai sumber, sepanjang hal demikian bukan merupakan fakta yang diajukan dan diperoleh dalam persidangan, maka tidak boleh dinilai dalam mengambil putusan.
- 3) Sebagaimana fakta bernilai sebagai pembuktian yakni bersifat konkret dan relevan. Adapun dalam hal ini yakni jelas dan nyata yang Dimana dapat membuktikan suatu kondisi ataupun kejadian yang berkorelasi langsung terhadap kasus yang sedang diperkarakan. Kemudian, Fakta yang abstrak atau belum kongkret tersebut diklasifikasikan sebagai suatu yang ngawang-ngawang di dalam hukum pembuktian, sehingga tidak bernilai suatu alat bukti untuk membuktikan sesuatu kebenaran.