

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Perbandingan Penelitian Terdahulu

Adapun perbandingan penelitian terdahulu yakni sebagai berikut:

No.	Judul	Rumusan Masalah	Hasil Penelitian
1.	“Skripsi Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terhadap Pekerja PT. Berkah Usaha Sharia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” (Agung Syaputra, Dipublis Oleh Fakultas Hukum	Bagaimana pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Berkah Usaha Sharia dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerja?	Masih terdapat ketidakpatuhan terhadap Pasal 59 ayat (1) dan (2) UU Ketenagakerjaan terkait perjanjian PKWT di PT. Berkah Usaha Sharia, yang berkaitan dengan sektor keamanan dan pelaksanaan Perjanjian Kerja Tetap di perusahaan tersebut. Setelah pemeriksaan lebih lanjut, telah dipastikan bahwa perjanjian PKWT yang disepakati antara PT. Berkah Usaha Sharia dan para

	Universitas Riau 2021)		pekerja/buruh tidak sesuai dengan persyaratan UU Ketenagakerjaan. Hal ini termasuk Pasal 88 dan 89 UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa besaran upah yang diterima tidak sesuai dengan besaran Pekanbaru UMK, dan Pasal 58 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa terdapat masa percobaan bagi pekerja/buruh PKWT.
2.	“Jurnal Perindungan Hukum Ketenagakerjaan terhadap <i>Gig Worker Even Organizer</i> Daerah	Bagaimana pelaksanaan hukum terhadap perjanjian kerja <i>Gig Worker</i> (Pekerja Harian Lepas) di Event Organizer Jakarta?	Pekerja yang terikat perjanjian dengan penyelenggara acara untuk pekerja harian lepas (pekerja kontrak) diklasifikasikan sebagai PKWT, atau perjanjian kerja jangka tetap.

	<p>khusus Ibukota (DKI) Jakarta Selatan Pada Era Revolusi Industri 4.0”</p> <p>(Diadjeng Famelia Soerjadi, Dipublis Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Syariah Hidayatullah Jakarta, 2020)</p>		<p>Pekerja harian lepas untuk bisnis penyelenggara acara seringkali tidak dilindungi oleh perjanjian kerja, baik lisan maupun tertulis. Akibatnya, pekerja kehilangan akses ke jaminan sosial, pendapatan, dan hak-hak dasar lainnya.</p>
3.	<p>“Jurnal Analisis Yuridis Atas Kekuatan Mengikat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Melalui Transaksi</p>	<p>Apakah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan melalui transaksi elektronik ditinjau dari Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan</p>	<p>Ada kemungkinan salah satu pihak menderita kerugian ketika transaksi elektronik mengubah PKWT menjadi perjanjian kerja jangka waktu tidak terbatas. Oleh karena itu, cabang legislatif</p>

	<p>Elektronik (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung NO.828/PDT.SUS/2012 Pada Tingkat Pertama Putusan Pengadilan Hubungan Industrial NO.54/PH.G/2012/PN.JKT.PST)” (Vita Damayanti, dipublish oleh Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada Tahun 2014)</p>	<p>dikaitkan dengan Undang-Undang No.11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik mengikat bagi para pihak yang membuatnya?</p>	<p>dan eksekutif harus mengubah Pasal 57 ayat (1) UU Ketenagakerjaan untuk memasukkan unsur transaksi elektronik. Hal ini akan memastikan bahwa PKWT yang dibuat melalui penawaran dan penerimaan surat elektronik juga dapat ditegakkan secara hukum sebagai perjanjian yang sah dan mengikat bagi para pihak yang terlibat.</p>
4.	<p>“Jurnal Tinjauan Yuridis Pekerja Freelance</p>	<p>Bagaimanakah status dan hubungan hukum antara</p>	<p>Individu yang bekerja sebagai freelance di industri periklanan dan penjualan sepeda motor dianggap</p>

	<p>Berdasarkan Prinsip Keadilan”</p> <p>(Yofriko Sundalangi, dipublish oleh Jurnal Tudako Law Review, 2018)</p>	<p>pengusaha dengan freelance?</p>	<p>sebagai karyawan dalam hubungan kerja. Hal ini karena aspek pesanan, tenaga kerja, dan upah melekat pada hubungan hukum tersebut. Di sisi lain, surat pengangkatan tidak diperlukan karena perjanjian hanya dibuat secara tertulis.</p>
5.	<p>Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Penulis</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perlindungan hukum bagi perusahaan yang menggunakan perjanjian kerja jangka tetap menjadi penekanan utama penelitian pertama. Lebih spesifiknya, penelitian ini meneliti persyaratan status kerja PKWT, atau kontrak jangka tetap, baik untuk pemberi kerja maupun pekerja lepas. 2. Kekhawatiran hakim dalam menetapkan kriteria untuk pekerja lepas menjadi fokus utama penelitian ini, sementara penelitian kedua sebagian besar berfokus pada penempatan pekerja lepas di berbagai acara. 	

		<p>3. Tidak seperti penelitian sebelumnya yang meneliti legalitas kontrak kerja elektronik, penelitian ini meneliti status karyawan sementara.</p> <p>4. Penelitian ini terutama bertujuan untuk menetapkan status kerja sesuai dengan standar yang dipegang oleh pekerja lepas, berbeda dengan penelitian keempat yang sebagian besar berkonsentrasi pada hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja lepas.</p>
--	--	---

B. Tinjauan Umum Tentang Pekerja

1. Pengertian Pekerja

Orang yang bekerja atau melakukan sesuatu, baik di luar pengaturan kerja maupun tidak, umumnya disebut pekerja. KBBI menekankan bahwa pekerja bisa berupa karyawan atau siapa pun yang dapat melakukan pekerjaan.¹⁴ Adapun definisi dari tenaga kerja yang terdapat dalam ketentuan Pasal 1 Angka (2) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa, “tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna

¹⁴ Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), 5 ed. (2016).

menghasilkan barang ataupun jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat”.¹⁵

Menurut definisi sebelumnya, setiap orang mencakup baik mereka yang bekerja untuk mendapatkan upah maupun mereka yang melakukannya atas inisiatif sendiri, terlepas dari apakah mereka mendapatkan pengakuan resmi atas usaha mereka. Semua orang, mulai dari pegawai pemerintah dan pekerja sektor swasta hingga pekerja informal dan pengangguran, dapat dianggap sebagai bagian dari angkatan kerja ini.¹⁶

Menurut Hardijan Rusli, orang-orang yang dapat bekerja untuk menciptakan barang dan jasa, baik untuk penggunaan pribadi maupun untuk kepentingan bersama, dianggap sebagai tenaga kerja. Menurut Simanjuntak, penduduk yang bekerja, mencari pekerjaan, atau terlibat dalam kegiatan apa pun lainnya semuanya dianggap sebagai tenaga kerja.

Sebagai pengganti kata buruh yang digunakan sepanjang periode feodal dan kolonial Belanda, istilah modern pekerja telah diadopsi. Di masa lalu, buruh berarti mereka yang bekerja sebagai kuli, pengrajin, mandor, dan pekerja manual lainnya. Pemerintah sering menggunakan istilah blue collar untuk menggambarkan para pekerja ini, sementara white collar dikhususkan untuk orang-orang dalam pekerjaan yang lebih profesional, seperti asisten administrasi.

¹⁵ Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

¹⁶ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta, Indonesia: Sinar grafika, 2009), 1.

Anggota strata sosial ini sering kali terdiri dari bangsawan yang bekerja di kantor, orang Belanda, dan orang asing lainnya dari Timur. Karena pemerintah Belanda memandang pekerja kerah biru dan pekerja kerah putih memiliki status yang berbeda, mereka menggunakan perbedaan ini untuk memisahkan penduduk asli di Hindia Belanda.¹⁷

Namun, seiring dengan kemerdekaan Indonesia, garis antara pekerja manual dan pekerja terampil menjadi kabur. Pekerja di sektor swasta mencakup perorangan dan korporasi. Menurut Pasal 2 UUD 1945, “yang disebut golongan-golongan ialah badan-badan seperti koperasi, serikat pekerja dan lain-lain badan kolektif”. Oleh karena itu, lebih tepat untuk menyebut mereka sebagai pekerja. Kata “pekerja” didefinisikan dengan jelas sebagai pekerja dalam Konstitusi 1945. Konsensusnya adalah mengganti “buruh” dengan “pekerja” karena landasan hukum yang lebih kuat dari yang pertama.¹⁸

Pekerja, yang sering dikenal sebagai buruh, adalah mereka yang melakukan tugas untuk mendapatkan upah dan secara hukum terikat untuk mematuhi arahan majikan mereka. Pekerja atau buruh didefinisikan sebagai siapa pun yang bekerja untuk mendapatkan upah atau jenis imbalan lainnya berdasarkan Pasal 1 Nomor 3 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pekerja, juga dikenal sebagai buruh, adalah orang-orang yang berpartisipasi

¹⁷ Heppy Indah Alamsari, “Tinjauan Tentang Status Pekerja Kontrak Berkaitan Dengan Perjanjian Kerja Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar” (Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, 2010), 21.

¹⁸ Hartono Widodo dan Judiantoro, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja* (Jakarta, Indonesia: Raja Grafindo Persada, 2013), 39.

dalam hubungan kerja, melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka oleh pengusaha atau majikan sebagai imbalan pembayaran.

Selain itu, seperti yang terlihat dari definisi pasal ini, kata pekerja atau buruh mencakup aspek-aspek lain, termasuk hal-hal berikut:¹⁹

- a. Setiap individu yang berkewajiban untuk bekerja, baik yang sedang bekerja aktif maupun tidak.
- b. Mendapatkan uang atau gaji untuk melakukan pekerjaan tersebut.

Menurut interpretasi penulis terhadap definisi yang diberikan di atas, seorang pekerja adalah seseorang yang setuju untuk bekerja untuk orang lain sebagai imbalan pembayaran.

2. Macam - Macam Pekerja

Berdasarkan hal tersebut, akan membahas berbagai kategori pekerja, termasuk:

- c. Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Tenaga Secara umum, perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan pekerja dengan pengaturan kerja yang dibentuk untuk jangka waktu tertentu (PKWT). Mereka diklasifikasikan sebagai pekerja kontrak atau karyawan tidak tetap. Sesuai dengan definisi PKWT sebagaimana diatur dalam Pasal 56 ayat (2) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan: “Perjanjian kerja waktu tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian

¹⁹ Agus Midah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010), 7.

kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu”.

Selanjutnya, menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. KEP-100/MEN/VI/2004, yang berdasarkan Pasal 3 ayat (1), PKWT hanya dapat digunakan untuk pekerjaan yang bersifat sementara atau diselesaikan sekali saja. Dengan kata lain, hanya dapat digunakan untuk pekerjaan yang memiliki durasi tertentu atau bersifat sementara.

Perjanjian kerja jangka waktu tertentu (PKWT) diatur oleh UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menetapkan bahwa hubungan kerja tersebut harus berakhir setelah jangka waktu tertentu berlalu atau setelah selesainya pekerjaan tertentu. Jenis hubungan kerja ini didasarkan pada ketentuan Pasal 56 ayat (2) undang-undang tersebut.

Beberapa persyaratan terkait dengan jenis Perjanjian Kerja ini, sebagaimana dinyatakan dalam uraian atau gagasan PKWT sebelumnya. Sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 57 dan 58 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu;

- 1) Sesuai dengan ayat (1) Pasal 57, 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).

d. Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Berdasarkan 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”.

e. 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 kontinuitas pekerjaan dengan menerima upah didasarkan atas kehadiran secara harian. Tenaga kerja harian lepas menerima upah sesuai dengan kehadirannya di tempat kerja.²⁰

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

f. 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.

²⁰ Keputusan Menteri Tenaga Kerja No KEP-150/MEN/1999 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan Dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu", Legis. No. KEP-150/MEN/1999 (1999).

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.²¹

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

²¹ Iftida Yasar, *Sukses Implementasi Outsourcing* (Jakarta, Indonesia: PPM, 2008), 3.

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.

22

g. 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.²³

²² Iftida Yasar, *Merancang Perjanjian Kerja Outsourcing* (Jakarta, Indonesia: Gramedia Digital, 2013), 3.

²³ Sumardiono, *Apa itu homeschooling: 35 gagasan pendidikan berbasis keluarga* (Jakarta, Indonesia: Panda Media, 2014), 119.

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

C. 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 hukum 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”.²⁴

Menurut Peter Mahmud Marzuki, definisi hubungan hukum menurut seorang ahli adalah hubungan yang diatur oleh hukum. Sederhananya, hubungan yang tidak terikat oleh prinsip-prinsip hukum tidak dapat dianggap sebagai hubungan hukum. Hubungan yang diatur oleh hukum adalah apa yang disebut L.J. Van Apeldoorn sebagai hubungan hukum. Menurut konsep hukum ini, hubungan yang berkembang dari interaksi antarmanusia memiliki batasan yang jelas antara hak dan tanggung jawab mereka.

Jadi, hubungan hukum hanya dapat terwujud dalam keadaan tertentu.

Hubungan yang mengikat secara hukum memerlukan hal-hal berikut:

²⁴ Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum, Cetakan Kedelapan* (Sinar Grafika, 2006), 269.

- a. Terdapat dasar hukum yang telah dikodifikasi yang mengatur sifat dan ruang lingkup hubungan hukum.
- b. Timbulnya peristiwa hukum.
 - 1) Pasal 1474 dan 1513 KUHPerdata memberikan kerangka hukum yang diperlukan; pasal pertama menyatakan bahwa penjual wajib menyerahkan barang, sedangkan pasal kedua menyatakan bahwa pembeli wajib membayar harga pembelian.
 - 2) Perjanjian jual beli melahirkan suatu peristiwa hukum, yaitu jual beli, yang merupakan tindakan yang diatur oleh hukum dan konsekuensinya.

2. Pengertian Pengusaha

Seseorang yang bekerja atau beroperasi di bidang industri, perdagangan, dan lain-lain disebut sebagai pengusaha dalam KBB. Siapa pun yang mengelola perusahaan, terlepas dari kepemilikannya, pada dasarnya adalah pengusaha. Seseorang yang berbisnis merekrut dan mengelola karyawan atau buruh dikenal sebagai pengusaha.

Pasal 1, angka 4 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan sebagai "*Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.*"²⁵ Oleh karena itu, pemilik usaha memiliki tanggung jawab untuk membayar gaji atau jenis pembayaran lainnya kepada karyawan atau pekerja dalam suatu perjanjian

²⁵ Pasal 1 Angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (2003).

kerja.

Pasal 1 Angka 5 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan kemudian menegaskan kembali konsep pengusaha: *“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.”*²⁶

Di sisi lain, para ahli memiliki pandangan yang berbeda tentang apa sebenarnya yang dimaksud dengan pengusaha. Menurut Mardiasmo, seorang pengusaha dapat berupa siapa saja atau entitas apa pun yang bergerak di bidang manufaktur, impor, ekspor, perdagangan, penggunaan barang tidak berwujud dari luar wilayah pabean, atau menjalankan bisnis jasa, yang mencakup ekspor atau penggunaan jasa dari luar wilayah pabean.²⁷

Peneliti menunjukkan bahwa seorang pengusaha adalah seseorang yang mempekerjakan orang lain untuk bekerja untuknya dan membayar mereka gaji tetap sesuai dengan kesepakatan mereka.

²⁶ Pasal 1 Angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (2003).

²⁷ Si Ganteng, *√ Pengertian Pengusaha, Manfaat, Kelebihan, Kekurangan Wirausaha Terlengkap*, 1 Agustus 2025, <https://www.onoini.com/pengertian-pengusaha/>.

3. Hak dan Kewajiban Para Pihak

a) Hak – Hak Penguasa

Dalam mengelola bisnis mereka, para pengusaha tunduk pada hukum dan peraturan yang sama seperti pengusaha lainnya. Hak-hak yang dinikmati oleh pengusaha adalah hak-hak yang diperoleh mereka secara langsung maupun tidak langsung dari fakta bahwa mereka mempekerjakan orang lain. Menurut UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, berikut adalah hak-hak pengusaha:²⁸

- a. Berdasarkan Pasal 162 UU No.13 Tahun 2003, hak untuk melaksanakan tugas pekerja, termasuk menyelesaikan pekerjaan pada tanggal yang disepakati.
- b. Kewenangan untuk memberhentikan pekerja apabila terjadi perubahan status kepemilikan usaha (Pasal 163 UU No.13 Tahun 2003).
- c. Menurut Pasal 164 UU No.13 Tahun 2003, seorang karyawan berhak untuk mengakhiri hubungan kerja mereka jika perusahaan mengalami kerugian atau sedang menerapkan langkah-langkah efisiensi selama dua tahun terakhir.
- d. Menurut Pasal 165 UU No.13 Tahun 2003, karyawan berhak untuk mengakhiri hubungan kerja mereka jika perusahaan mengalami kebangkrutan dan menerima pembayaran sekaligus sebagai pesangon.

²⁸ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”.

b) Kewajiban Pengusaha

Selain memiliki hak, pengusaha juga memiliki kewajiban. Demi kesejahteraan karyawan, pengusaha memiliki sejumlah tanggung jawab. Berikut adalah kewajiban tersebut:²⁹

- a. Merupakan tanggung jawab pemberi kerja untuk memberikan waktu istirahat atau cuti kepada karyawan.
- b. Pengusaha wajib mengawasi perawatan karyawan yang sakit atau cedera saat bekerja dan membayar biaya perawatan medis yang diperlukan.
- c. Pengusaha wajib menyediakan akomodasi bagi karyawan penyandang disabilitas sesuai dengan tingkat dan keparahan disabilitas mereka.
- d. Diperlukan surat keterangan dari pengusaha. Pastikan surat keterangan tersebut ditandatangani dan diberi tanggal. Surat keterangan tersebut harus mencantumkan tugas pekerjaan dan lamanya masa kerja karyawan.³⁰
- e. Perusahaan wajib mengizinkan karyawan mereka untuk menjalankan agama mereka di tempat kerja.

²⁹ Darwan Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Buku Pegangan Bagi Pekerja Untuk Mempertahankan Hak-Haknya)* (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2000), 36.

³⁰ Zainal Asikin, Lalu Husni, dan Zaeni Asyhadie, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta, Indonesia: Raja Grafindo Persada, 2004), 58.

- f. Upah wajib dibayar oleh pengusaha. Membayar upah pekerja tepat waktu adalah tanggung jawab paling mendasar dari majikan dalam pengaturan kerja yang sah.
- g. Majikan wajib membayar upah lembur kepada karyawan yang bekerja melebihi jam kerja yang ditentukan sebagaimana diatur dalam Pasal 78 Ayat (2) UU Ketenagakerjaan.
- h. Perusahaan dengan sepuluh karyawan atau lebih wajib membuat peraturan yang, jika disetujui oleh pejabat pemerintah yang berwenang, akan mengikat semua karyawan.
- i. Ketika hubungan kerja seorang karyawan diakhiri, perusahaan berkewajiban untuk membayar pesangon, penghargaan atas pengabdian jangka panjang, dan tunjangan lain yang menjadi haknya.

Agar hubungan kerja dapat berfungsi secara efektif dan harmonis dengan para pekerja, penulis menyimpulkan bahwa harus ada keseimbangan antara penerapan hak dan kewajiban pengusaha.

c) Hak – Hak Pekerja

Menurut Darwin Prints, posisi atau status seseorang memberikan hak-hak tertentu, tetapi status yang sama juga membebankan kewajiban-kewajiban tertentu, dalam bentuk produk atau layanan, yang wajib dipenuhi

oleh individu tersebut.³¹Berikut adalah beberapa cara mendefinisikan hak-hak pekerja:

- a. Hak atas upah (Pasal 88–97 UU No. 13 Tahun 2003 dan Pasal 1602 KUHPerdara)
- b. Pasal 4 UU No. 13 Tahun 2003 menjamin hak atas pekerjaan yang sesuai dan upah yang layak.
- c. Kebebasan untuk mencari dan mengubah peluang kerja sesuai dengan kemampuan dan minat seseorang (Pasal 5 UU No. 13 Tahun 2003)
- d. Pasal 9–30 UU No. 13 Tahun 2003 memberikan kesempatan untuk mengikuti program pelatihan kejuruan guna memperoleh atau meningkatkan keterampilan.
- e. Martabat manusia, kesehatan, dan hak untuk bebas dari bahaya dijamin dalam Pasal 86–87 UU No. 13 Tahun 2003.
- f. Pasal 104 UU No. 13 Tahun 2003, jo. UU No. 21 Tahun 2000 yang mengatur Serikat Pekerja dan Buruh, menjamin kebebasan untuk membentuk dan bergabung dengan serikat pekerja.
- g. Hak untuk mendapatkan istirahat tahunan (Pasal 74 UU No. 13 Tahun 2003)
- h. Gaji penuh selama istirahat tahunan (Pasal 88–98 UU No. 13 Tahun 2003)

³¹ Darwan Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Buku Pegangan Bagi Pekerja Untuk Mempertahankan Hak-Haknya)*, 22.

- i. UUNo. 13 Tahun 2003 menjamin hak atas kompensasi istirahat tahunan (Pasal 150-192).
- j. Pasal 6-115 UUNo. 13 Tahun 2003 memberikan hak untuk membahas atau menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan hubungan kerja.

d) Kewajiban Pekerja

Para pekerja juga memiliki kewajiban, seperti menyediakan produk atau layanan yang dibutuhkan dari mereka karena posisi atau status mereka. Hal ini mengikuti pembahasan tentang hak-hak pekerja. Berikut adalah kewajiban para karyawan:

a. Wajib melakukan pekerjaan.

Pekerja atau buruh wajib melaksanakan tugas mereka. Meskipun pendelegasian dimungkinkan dengan persetujuan majikan, pekerja sebagian besar bertanggung jawab untuk melaksanakannya secara mandiri.

b. Wajib menaati aturan dan petunjuk pengusaha

Pekerja dan buruh harus mengikuti semua peraturan dan arahan majikan mereka. Pekerja harus mengikuti arahan majikan mereka secara harfiah saat mereka sedang bekerja. Peraturan perusahaan harus menjelaskan norma-norma yang diharapkan untuk diikuti oleh pekerja dan memberikan klarifikasi tentang sejauh mana instruksi tersebut.

c. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda.

Menurut standar hukum, seorang pekerja atau buruh wajib membayar kompensasi atau denda jika ia mengetahui bahwa hal itu berdampak serius atau negatif terhadap perusahaan.

D. Tinjauan Umum Tentang Putusan Hakim

1. Pengertian tentang Putusan Hakim

Keputusan yang dibuat oleh hakim pengadilan tingkat bawah (Pengadilan Negeri, Pengadilan Tinggi, dan Mahkamah Agung) merupakan bagian penting dari evolusi sistem hukum suatu negara. Kata dalam bahasa Belanda untuk putusan pengadilan adalah *vonnis*, tetapi kata-kata bahasa Inggris *verdict* dan *verdictum* memiliki arti yang sama dalam bahasa Latin. Keputusan hakim untuk mengakhiri suatu perkara di hadapannya disebut sebagai keputusan pengadilan oleh Andi Hamzah dalam buku “Hermeneutika Keputusan Hakim” karya MN Asnawi.³²

Menurut definisi Yahya Harahap dalam “Hermeneutika Keputusan Hakim” karya MN Asnawi, keputusan hakim adalah aturan atau penilaian mereka tentang hak-hak tertentu dan hubungan hukum antara para pihak. Pada saat yang sama, menurut Bapak M.P. Stein, yang dikutip oleh Maruarar Siahaan, keputusan hakim untuk menyelesaikan sengketa adalah tindakan resmi yang dibuat secara tertulis setelah sidang publik.³³

³² MN Asnawi, *Hermeneutika Putusan Hakim* (Yogyakarta, Indonesia: UII Press, 2014), 13.

³³ Maruarar Siahaan, *Hukum Acara Mahkamah Konstitusi* (Jakarta, Indonesia: Sinar Grafika, 2012), 235.

Penulis mencoba untuk menyaring inti dari beberapa definisi yang diberikan di atas, dan yang dimaksud dengan keputusan pengadilan adalah putusan seorang hakim dalam persidangan yang dapat diakses publik dan didokumentasikan secara tertulis dengan tujuan untuk menyelesaikan sengketa yang ada di hadapannya.

2. Asas – Asas dan Fungsi Putusan Hakim

a. Asas Musyawarah Majelis

Pasal 14 UU No.48 Tahun 2009 menyatakan: “putusan diambil berdasarkan sidang permusyawaratan hakim yang bersifat rahasia”.

Proses di mana sebuah panel hakim berdiskusi dan akhirnya mengeluarkan putusan atas suatu kasus atau sengketa tertentu dikenal sebagai musyawarah. Hakim dapat menyampaikan pandangan yang bertentangan (dissenting opinions) selama panel berdiskusi.

b. Memuat Dasar Pertimbangan Yang Cukup

Sesuai pasal 50 UU 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”. Kesimpulan hakim harus didasarkan pada penalaran hukum yang lengkap (ratio dedecendi). Kurangnya logika yang tepat dapat menyebabkan suatu pilihan dianggap tidak berdasar.

c. Putusan Harus Mengadili Seluruh Gugatan

Karena dasar setiap litigasi adalah posita, pengadilan wajib mendengarkan setiap petisi penggugat. Pasal 178(2) HIR dan Pasal 189(2) Menurut R.Bg, pengadilan harus mendengarkan argumen pada semua bagian perkara. Dalam litigasi multi-bagian, pengadilan tidak dapat memutuskan satu aspek saja sambil mengabaikan aspek lainnya. Mengingat bahwa keputusan harus mengadili semua gugatan, ini mungkin juga menyiratkan bahwa tidak pantas untuk mencoba konvensi tanpa juga mencoba kontra-konvensi.

d. *Asas Ultra Petitum Partium*

Pengadilan tidak dapat memutuskan di luar apa yang diminta sesuai dengan asas ultra petitum partium. Ketika seorang hakim melampaui apa yang diminta penggugat, dikatakan bahwa ia telah bertindak “ultra vires”, atau di luar ruang lingkup yurisdiksinya³⁴. Sederhananya, putusan tersebut tidak dapat melebihi apa yang diminta oleh penggugat. Seiring waktu, asas Ultra Petitum Partium telah berkembang, dan penerapannya menjadi lebih fleksibel. Beberapa pertimbangan kini menentukan penggunaan ultra petitum partium yang agak fleksibel. Jika putusan hakim masih konsisten dengan atau sangat relevan dengan klaim Penggugat, maka hal itu dapat dibenarkan, menurut Yahya Harahap, meskipun melampaui tuntutan.

³⁴ MN Asnawi, *Hermeneutika Putusan Hakim*, 46.

Putusan Mahkamah Agung Nomor 140 K/Sip/1971, yang dikeluarkan pada tanggal 12 Agustus 1972, menegaskan hal ini.

E. Tinjauan Umum tentang Dasar Pertimbangan Hakim

1. Pengertian Pertimbangan Hakim

Sangat penting bagi hakim untuk mempertimbangkan dengan saksama perkara yang ada karena nilai suatu keputusan yang adil (*ex aequo et bono*), memberikan kepastian hukum, dan manfaat bagi semua pihak yang terlibat sangat bergantung pada pertimbangan hakim. Putusan hakim yang didasarkan pada pertimbangan hakim dapat dibatalkan oleh Pengadilan Tinggi atau Mahkamah Agung jika pertimbangan hakim tidak menyeluruh, teliti, dan unggul.³⁵

Pengadilan membutuhkan bukti untuk memeriksa suatu kasus, dan temuan dari bukti tersebut akan dipertimbangkan saat membuat keputusan. Tahap pemeriksaan yang paling penting selama persidangan adalah tahap pembuktian.

Bab IX, Pasal 24 dan 25 UUD 1945 dan UU No.48 Tahun 2009 mengatur dasar-dasar kewenangan kehakiman. Pembentukan lembaga peradilan yang terpisah dijamin dalam UUD 1945. Kekuasaan kehakiman suatu negara merdeka didefinisikan sebagai kemampuannya untuk

³⁵ Mukti Arto, *Praktek Perkara Perdata pada Pengadilan Agama. cetakan V* (Yogyakarta, Indonesia: Pustaka Pelajar, 2004), 140.

menegakkan keadilan sesuai dengan Pancasila dan UUD 1945 Negara Kesatuan Republik Indonesia. Kekuasaan ini diperlukan untuk pelaksanaan supremasi hukum di Indonesia, sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 24 UU No.48 Tahun 2009.

Untuk mendapatkan putusan yang akurat dan adil dari pengadilan, diperlukan bukti untuk membuktikan bahwa suatu peristiwa atau fakta benar-benar terjadi. Sebelum pengadilan dapat membuat putusan, ia membutuhkan bukti bahwa peristiwa atau fakta tersebut benar-benar terjadi, sehingga hubungan hukum antara para pihak dapat terjalin.³⁶

2. Isi dalam Pertimbangan Hakim

a. Pertimbangan Hukum

Menurut Mahkamah Agung, hakim harus mempertimbangkan tiga unsur bersikut saat membuat keputusan:

- 1) Unsur Yuridis, Unsur yuridis, yang merupakan unsur pertama dan utama. Dengan kata lain, pengadilan akan menerapkan aspek hukum dari undang-undang dengan menafsirkan atau mengartikannya jika hakim percaya bahwa undang-undang tersebut masih adil dan telah mengatur kasus tersebut.
- 2) Unsur filosofis, berintikan kebenaran dan keadilan. Ini menyiratkan bahwa pengadilan akan menggunakan landasan hukum yang muncul

³⁶ Ibid.

dari penyempurnaan hukum jika mereka percaya bahwa aturan hukum yang diterapkan pada suatu kasus tidak adil, bahkan jika kasus tersebut telah dikendalikan dengan cara tersebut.

- 3) Unsur sosiologis, yang mempertimbangkan tata nilai budaya yang hidup dan berkembang dalam masyarakat. Dengan kata lain, jika kasus yang ditangani hakim belum diatur dalam undang-undang, hakim akan membuat peraturan perundang-undangan baru untuk mengaturnya, membentuknya agar mencerminkan norma-norma budaya masyarakat yang terus berkembang.

b. Pertimbangan Fakta

Tidaklah pantas bagi hakim untuk membuat keputusan sebelum mengumpulkan bukti. Untuk menerima atau menolak suatu gugatan, bukti sangat penting. Tergantung pada pokok perkara, hakim dapat mempertimbangkan materi hukum berikut:

- 1) Fakta yang diajukan selama persidangan yang akan dipertimbangkan dan dievaluasi. Pada berbagai titik selama proses, tetapi terutama pada tahap pembuktian persidangan, para pihak memiliki kesempatan untuk mengajukan bukti, yang kemudian diajukan kepada hakim. Fakta-fakta yang relevan dengan perkara yang sedang dibahas akan dipertimbangkan ketika menentukan kebenaran pernyataan pihak mana pun. Penerimaan bukti di pengadilan bergantung pada kemampuannya untuk mendukung fakta-fakta seputar kasus yang dipersengketakan.

- 2) Fakta yang ditemukan oleh hakim dari sumber selain persidangan itu sendiri, seperti artikel berita atau majalah, dianggap telah ditemukan di luar pengadilan. Pernyataan pihak mana pun tidak dapat dibuktikan menggunakan fakta-fakta ini. Kesimpulan hakim didasarkan pada materi yang tidak diberikan dalam berkas perkara, yang menyebabkan hakim salah menerapkan hukum, sebagaimana dinyatakan dalam kesimpulan MA No. 2775K/Pdt/1983. Akibatnya, proses pengambilan keputusan tidak dapat mempertimbangkan fakta apa pun yang tidak disebutkan atau dikumpulkan selama persidangan, terlepas dari berapa banyak fakta yang dikumpulkan dari sumber lain. Anda tidak dapat menggunakan fakta-fakta ini sebagai dasar untuk menyelidiki dan mengungkap kebenaran karena fakta-fakta tersebut tidak diungkapkan di pengadilan.
- 3) Fakta yang bernilai sebagai pembuktian yaitu fakta yang konkret dan relevan, yakni yang jelas dan nyata membuktikan suatu keadaan atau peristiwa yang berkaitan langsung dengan perkara yang disengketakan. Fakta yang abstrak atau yang dikategorikan sebagai hal hayali atau semu dalam hukum pembuktian, tidak bernilai sebagai alat bukti untuk membuktikan sesuatu kebenaran.