

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Tinjauan Umum Hukum Ketenagakerjaan

##### 1. Definisi Hukum Ketenagakerjaan

Pada zaman Belanda, hukum perburuhan dikenal dengan *arbeidrechts*.<sup>16</sup> Hukum ketenagakerjaan merupakan suatu kumpulan peraturan yang mengatur tentang ketenagakerjaan seperti hubungan kerja antara penyedia kerja ataupun pengusaha dengan pekerja, hak sekaligus kewajiban pengusaha sekaligus pekerja, serta beragam hal yang terkait ketenagakerjaan yang berlaku bagi pekerja saat sebelum, selama, dan sesudah pekerja selesai mengerjakan pekerjaannya sehingga dapat menciptakan sebuah peraturan perusahaan atau perjanjian kerja.<sup>17</sup>

Pasal 1 ayat (1) UU no 13/2003 perihal Ketenagakerjaan, yakni beragam hal terkait tenaga kerja pada waktu sesudah, selama, serta sebelum masa kerja. Ketenagakerjaan tersebut mencakup seluruh hal-hal seperti sebelum individu bekerja, selama individu bekerja, serta sesudah individu bekerja. Setelah individu bekerja yang maknanya ialah orang yang telah dinyatakan pensiun.<sup>18</sup> Berdasarkan uraian tersebut, hukum ketenagakerjaan dapat disimpulkan sebagai kumpulan peraturan yang mengatur tentang ketenagakerjaan dan mencakup seluruh aspek yang terkait ketenagakerjaan. Hal itu maknanya ialah sebelum individu bekerja, selama individu bekerja, serta setelah individu bekerja (setelah dinyatakan pensiun). Selain itu, hukum ketenagakerjaan juga mengatur tentang hubungan kerja antara penyedia kerja ataupun pengusaha dengan pekerja seperti pembuatan perjanjian kerja yang akan mencantumkan berbagai syarat

---

<sup>16</sup> Ramli, Lanny, "Hukum Ketenagakerjaan," 2020, Universitas Airlangga, hal. 6

<sup>17</sup> Rahmatsyah, "Hukum Ketenagakerjaan," Jambi:PT Sonpedia Publishing Indonesia, 2023, hal. 10

<sup>18</sup> Telaumbanua, D., "Hukum Ketenagakerjaan," 2019, hal. 3

bekerja, hak sekaligus kewajiban antara pekerja dengan penyewa kerja, penentuan waktu atau kontrak pengikatan seorang pekerja yang dilakukan oleh pemberi kerja, serta jaminan kesejahteraan dan keselamatan pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

## **2. Teori Hukum Ketenagakerjaan**

Menurut Soetikno dalam karya tulis milik Zaeni Asyhadi yang berjudul “Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia,” Undang-Undang Ketenagakerjaan merupakan regulasi yang mengatur hubungan kerja antar tenaga kerja yang bersiaga atas perintah pengusaha.<sup>19</sup> Kemudian, menurut Imam Soepomo Undang-Undang Ketenagakerjaan merupakan kumpulan regulasi, baik secara tertulis ataupun tidak, yang puas dengan kejadian ketika individu bekerja untuk individu lain dan menerima gaji.<sup>20</sup>

Hukum ketenagakerjaan diciptakan dengan tujuan mengatur hubungan kerja penyedia kerja ataupun pengusaha dengan pekerja dan pekerja dengan sesama pekerja. Soetikno menyampaikan bahwa hukum ketenagakerjaan merupakan suatu hal yang penting bagi pemberi kerja atau pengusaha dan para pekerja karena tanpa adanya sebuah hubungan kerja, penyedia kerja ataupun pengusaha serta pekerja tidak akan dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik. Selain itu, Imam Soepomo juga berpendapat bahwa seorang pekerja melakukan sebuah pekerjaan untuk mendapatkan gaji atau upah, sehingga pemberi kerja atau pengusaha harus mewujudkan hubungan kerja yang baik dengan para pekerja, baik dalam hal pekerjaan serta pemberian upah yang layak bagi para pekerja. Berdasarkan uraian tersebut dapat diambil kesimpulan

---

<sup>19</sup> Zaeni Asyhadi, Rahmawati K., “Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia, Cetakan ke-1,” 2019, Jakarta: Prenamedia Group, hal. 4

<sup>20</sup> *Ibid*, hal. 7

bahwasanya hukum ketenagakerjaan merupakan sekumpulan regulasi terkait pekerja, pemberi kerja ataupun pengusaha, hubungan kerja, hingga menjadi jaminan atas keselamatan dan kesejahteraan pekerja.

### **3. Pihak-Pihak Dalam Ketenagakerjaan**

Seluruh pihak yang terhubung didalam hukum ketenagakerjaan bukan sebatas pekerja serta pengusaha saja, tetapi juga badan lainnya mencakup organisasi pekerja, organisasi pelaku usaha, serta instansi pemerintah.<sup>21</sup>

#### **a. Pekerja**

Dalam perkembangan UU perburuhan, pada zaman sekarang tidak ada bedanya antara buruh kasar dengan halus. Keduanya memiliki hak sekaligus kewajiban sama rata, tidak memiliki perbedaan dalam hal apapun. Ketika orde baru, istilah serikat pekerja sering diintervensi kepentingan pemerintah, sedemikian hingga kalangan buruh mengalami trauma dengan istilah itu hingga mengakomodir berbagai kepentingan buruh serta pemerintah, istilah guna mengakomodir kepentingan buruh serta pemerintah telah disandingkan.

Berdasarkan Pasal 1 (3) UU No 13/2003 perihal Ketenagakerjaan, buruh ataupun pekerja ialah individu yang bekerja dan menerima imbalan berbentuk lain. Hal ini mempunyai arti sekaligus makna yang cukup luas sebab bisa mencakup seluruh individu yang bekerja kepada siapapun baik perseorangan, Persekutuan, hingga badan hukum yang menerima imbalan berbentuk apapun.

#### **b. Pemberi Kerja atau Pengusaha**

---

<sup>21</sup> Rahmatsyah, 2023, "Hukum Ketenagakerjaan," Jambi: PT Sonpedia *Publishing* Indonesia, hal. 12

Pemberi kerja ialah perseorangan, pengusaha, ataupun badan hukum yang mempekerjakan tenaga kerja dengan memberi imbalan berbentuk lain (Pasal 1 (1) UU No 13/2003 perihal Ketenagakerjaan). Penyedia kerja berupa perseorangan umumnya belum terdaftar badan hukum. Penyedia kerja berupa pengusaha yaitu perorangan ataupun badan hukum yang mengoperasikan perusahaannya sendiri ataupun perusahaan individu lain. Penyedia kerja berupa badan hukum yaitu penyedia kerja yang sudah terdaftar badan hukum dan dinilai layak mengoperasikan badan hukum terkait usaha bersangkutan.<sup>22</sup> Kesimpulannya adalah pelaku usaha merupakan orang yang disebut dengan pengusaha dalam menjalankan usaha baik miliknya atau milik orang lain.

#### **c. Organisasi Pekerja**

Serikat pekerja sesuai yang tertuang didalam UU No 13/2003 perihal Ketenagakerjaan ialah organisasi yang dibentuk dari, oleh, serta untuk pekerja, baik didalam Perusahaan ataupun di luar perusahaan, memiliki karakteristik bebas, transparan, mandiri, bertanggungjawab, demokratis, untuk melindungi hak sekaligus kepentingan, serta mewujudkan peningkatan kesejahteraan para pekerja dan keluarga. Serikat pekerja memiliki tujuan untuk memberi perlindungan, pembelaan hak sekaligus kepentingan, serta mewujudkan peningkatan kesejahteraan bagi para pekerja beserta keluarganya.

#### **d. Organisasi Pelaku Usaha atau Pengusaha**

Organisasi pengusaha memiliki peran krusial dalam melaksanakan pembangunan negara, terutama di bidang pekerjaan, sebab pelaku usaha juga bertanggungjawab untuk menjalankan tujuan Pembangunan nasional sehingga

---

<sup>22</sup> Telaumbanua D., 2019, "Hukum Ketenagakerjaan," Deepublish, hal. 2

tercipta kesejahteraan sosial serta spiritual. Sebab itu, perhatian dari pengusaha sebaiknya tidak sebatas berjuang untuk kepentingan mereka pribadi, tapi juga untuk kepentingan para pekerja.<sup>23</sup>

## **B. Tinjauan Umum Perlindungan Hukum**

### **1. Definisi Perlindungan Hukum**

Dalam KBBI, perlindungan berakarkan dari kata melindungi, membela, mencegah, serta membentengi.<sup>24</sup> Selain itu, perlindungan mengacu pada pelestarian, pemeliharaan, keamanan, suaka, serta bunker. Perlindungan biasanya berguna untuk menghindari hal-hal yang membahayakan berlaku bagi orang, barang, atau properti. Di sisi lain, kata “perlindungan” memiliki arti perlindungan yang dari seorang individu kepada individu lain yang lemah. Perlindungan hukum dapat dilihat sebagai perlindungan yang diberikan oleh hukum ataupun perlindungan yang diperoleh melalui penggunaan lembaga dan tindakan hukum.

Perlindungan hukum bisa dimaknai sebagai ragam tindakan yang dijalankan dengan sengaja oleh perseorangan, instansi pemerintahan, ataupun swasta, dengan maksud untuk mengamankan, menguasai, dan mencapai kesejahteraan hidup sejalan dengan HAM yang telah ditetapkan. Sebagaimana dituangkan didalam UU No 39/1999 perihal HAM,<sup>25</sup> berdasar pada Pasal 27 UUD 1945, setiap individu mempunyai kedudukan sama di mata hukum. Ketentuan ini dijelaskan lebih detail dalam Pasal 5&6 UU No 13/2003 perihal Ketenagakerjaan. Pasal 5 berbunyi : “setiap tenaga kerja mempunyai kesempatan sama tanpa deskriminasi guna mendapat pekerjaan.” Pasal 6 berbunyi :

---

<sup>23</sup> Abdul Khakim, 2008, “Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003,” Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2008, hal. 137

<sup>24</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)

<sup>25</sup> Ilham, M.R. 2023. “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dalam Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Perspektif Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.” Universitas Nasional. hal. 32

“setiap tenaga kerja mempunyai hak mendapat perlakuan sama tanpa deskriminasi dari pengusaha.”

Berdasarkan dua pasal tersebut, kedudukan antara seluruh pekerja adalah sama tetapi tidak sama dengan penyedia kerja ataupun pengusaha. Secara yuridis, pekerja memiliki kebebasan yang sama namun secara sosial ekonomis, kedudukan pekerja adalah tidak bebas.<sup>26</sup> Penulis menyimpulkan bahwa perlindungan hukum untuk pekerja merupakan tindakan guna memberi perlindungan hak para pekerja saat menjalankan tugasnya agar tidak terjadi perlakuan tidak baik seperti diskriminasi dalam pekerjaan atau perbuatan sewenang-wenang dari seorang pemberi kerja atau pengusaha. hal tersebut dilakukan karena manusia memiliki hak atas keamanan dan kesejahteraan dirinya.

## **2. Teori Perlindungan Hukum**

- a) Perlindungan hukum dikutip dari Satjipto Rahardjo ialah usaha untuk kepentingan individu dengan memberikan kesanggupan untuk bertindak dalam rangka kepentingan tersebut.<sup>27</sup>
- b) Perlindungan hukum dikutip dari Philipus M. Hadjon ialah hal yang selalu terkait kekuasaan. Terdapat 2 kekuasaan, yakni pemerintah serta ekonomi. Pada hubungan kekuasaan pemerintah, terdapat pihak yang diperintah dan yang memerintah. Perlindungan hukum dilakukan terhadap pihak yang lemah.<sup>28</sup>

Perlindungan hukum ialah hal yang krusial untuk kelangsungan hidup manusia, tidak terkecuali bagi kelompok pekerja. Perlindungan hukum untuk para pekerja

---

<sup>26</sup> Abdul Khakim, 2003, “Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003,” Citra Aditya Bakti: Bandung, hal. 6–7

<sup>27</sup> Ilham, Muhammad R. 2023. “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja Perspektif Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.” Universitas Nasional Indonesia.

<sup>28</sup> Asri Wijayanti, 2009, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Jakarta: Sinar Grafika, hal. 10

umumnya bertujuan memperjuangkan kepentingan para pekerja, keselamatan kerja bagi para pekerja, penyedia kerja, serta pemerintah. Sesuai dengan teori perlindungan hukum milik Satjipto Rahardjo, upaya perlindungan hukum bagi pekerja merupakan usaha memberi perlindungan terhadap pekerja didalam menjamin keselamatan dan kesejahteraan pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu, berdasarkan teori tersebut pemberi kerja atau pengusaha harus memenuhi upaya perlindungan tersebut agar keselamatan dan kesejahteraan pekerja terjamin. Kemudian, teori Philipus M. Hadjon juga memberikan pandangan bahwa bagi yang memiliki kuasa (yang memerintah) harus melindungi yang ada di bawahnya (yang diperintah) karena seluruh individu di bawah kuasanya merupakan sekelompok orang yang cenderung lemah dalam hal perlindungan hukum. Teori tersebut juga menegaskan bahwa perlindungan hukum terkait erat dengan kekuasaan, maka bersamaan perlindungan hukum bagi pekerja, pemberi kerja atau pengusaha harus memberikan perlindungan kepada para pekerjanya karena pemberi kerja atau pengusaha lah yang berwenang untuk melindungi para pekerjanya.

### **3. Macam-Macam Perlindungan Hukum**

Penerapan perlindungan hukum diperlukan suatu wadah ataupun tempat yang umum dinamakan dengan metode perlindungan hukum. Sarana perlindungan hukum di bagi menjadi 2 macam, yakni :

#### **a) Perlindungan Hukum Preventif**

Adanya perlindungan hukum preventif memungkinkan badan hukum memiliki kesempatan dalam mengajukan bentuk keberatan sebelum putusan akhir dari pemerintah dikeluarkan. Tujuannya menghindari konflik dan mendukung aksi nasional yang berdasarkan kebebasan bergerak. Perlindungan hukum preventif sangat

membantu pemerintah untuk menggunakan dikresinya ketika ada perlindungan hukum yang bersifat preventif. Tidak sedikit undang-undang yang mengatur tentang perlindungan hukum preventif bagi masyarakat, namun di dalam perlindungan hukum preventif tersebut dapat ditemukan langkah-langkah preventif berupa kontradiksi (*inspraak*).<sup>29</sup>

Perlindungan hukum secara preventif tercermin dalam pembuatan regulasi yang bertujuan menghambat tindakan individu yang berpotensi merugikan hak-hak individu lain. Untuk memberikan perlindungan hukum bagi pekerja maka pemerintah membentuk UU No 13/2003 perihal Ketenagakerjaan. Pembentukan Undang-undang itu menjadi pelindung hak-hak pekerja sehingga pemberi kerja atau pengusaha tidak akan berbuat sewenang-wenang karena terdapat undang-undang sebagai batasan.<sup>30</sup>

#### **b) Perlindungan Hukum Represif**

Dalam proses menyelesaikan perselisihan, perlindungan hukum represif diterapkan. Pengadilan biasa dan pengadilan tata usaha negara bertanggungjawab untuk melakukan perlindungan hukum yang menindas ini. menurut sejarah barat, awal konsep tersebut dimaksudkan untuk mengatasi pembatasan dan kewajiban yang dibebankan pada hak asasi manusia, sehingga gagasan perihal pengakuan sekaligus perlindungan HAM berfungsi sebagai landasan untuk perlindungan hak asasi manusia berfungsi sebagai landasan untuk perlindungan hukum terhadap tindakan negara.<sup>31</sup>

---

<sup>29</sup> Ilham, M.R. 2023. "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dalam Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Perspektif Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." Universitas Nasional. Hal. 34

<sup>30</sup> Kambey, G.S., Said, A.R., Lendy Siar. 2021. "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan." *Lex Privatum* Vol. IX No. 6. Universitas Sam Ratulangi Manado. hal. 136

<sup>31</sup> Ilham, M.R. 2023. *Op. Cit.* Universitas Nasional. Hal. 34

#### 4. Tujuan Perlindungan Hukum

UU No 13/2003 perihal Ketenagakerjaan menegaskan pentingnya perlindungan hukum terhadap para pekerja dengan tujuan memastikan hak-hak dasar mereka, kesempatan yang setara, serta perlakuan adil tanpa diskriminasi demi kesejahteraan mereka beserta keluarga, dengan tetap memperhatikan kemajuan negara beserta dunia usaha. Perlindungan yang diatur didalam UU tersebut mencakup:<sup>32</sup>

- a) Perlindungan terhadap seluruh hak dasar para pekerja guna melakukan negosiasi dengan pengusaha;
- b) Perlindungan keamanan serta kesehatan kerja yang dijamin;
- c) Perlindungan khusus terhadap pekerja perempuan, anak-anak, serta individu dengan penyandang disabilitas;
- d) Perlindungan terkait gaji, kesejahteraan, serta jaminan sosial bagi tenaga kerja.

#### C. Tinjauan Umum Perjanjian Kerja

##### 1. Definisi Perjanjian Kerja

Perjanjian dalam KBBI ialah persetujuan (secara tertulis maupun lisan) yang dibuat sejumlah pihak yang menyatakan bersepakat untuk menaati isi perjanjian tersebut.<sup>33</sup> Sedangkan kerja dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) merupakan kegiatan melakukan sesuatu; sesuatu yang dilaksanakan guna mencari nafkah. Berdasarkan Pasal 1 (14) UU No 13/2003 perihal Ketenagakerjaan, perjanjian kerja ialah perjanjian tenaga kerja dan pengusaha yang termuat syarat kerja, hak sekaligus kewajiban kedua pihak.<sup>34</sup>

---

<sup>32</sup> Kambey, G.S., Said, A.R., Lendy Siar. 2021. "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan." *Lex Privatum* Vol. IX No. 6. Universitas Sam Ratulangi Manado. hal. 137

<sup>33</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)

<sup>34</sup> UU No 13 Tahun 2003 perihal Ketenagakerjaan

Kemudian, dilanjutkan Pasal 51 (1) UU No 13/2003 perihal Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwasanya perjanjian kerja dapat dibuat tertulis ataupun lisan.

Perjanjian kerja yakni perjanjian yang melibatkan 2 pihak ataupun lebih (majikan dan pekerja) yang bertujuan menjalankan sesuatu yang menghasilkan uang bagi pengusaha dan menghasilkan upah bagi pekerja. Perjanjian kerja sangat penting bagi pengusaha dan pekerja agar hak, syarat-syarat, sekaligus kewajiban kedua pihak terpenuhi sehingga kesejahteraan dalam kerja akan tercapai. Selain itu, perjanjian kerja juga merupakan sebuah jaminan agar pengusaha atau pekerja tidak berbuat semena-mena pada akhirnya.

## 2. Teori Perjanjian Kerja

Subekti menuturkan, perjanjian kerja ialah perjanjian yang melibatkan buruh dan majikan, perjanjian yang ditandai adanya upah ataupun imbalan sekaligus hubungan diperatas (dalam Bahasa Belanda disebut dengan *diersiverhanding*), yakni hubungan yang mana pihak pertama (majikan) memiliki hak memberi perintah yang wajib ditaati pihak kedua (pekerja).<sup>35</sup> Selain itu, menurut Soepomo perjanjian kerja ialah perjanjian yang mengikat para pekerja kepada pengusaha untuk bekerja sekaligus menerima gaji.<sup>36</sup>

Perjanjian kerja ada berguna untuk menciptakan hubungan para tenaga kerja dengan pengusaha. Selaras dengan teori Subekti perjanjian kerja merupakan hal yang menghubungkan penyedia kerja dengan tenaga kerja dan menghasilkan upah bagi pekerja. Selain itu, Soepomo juga menegaskan bahwasanya perjanjian kerja ialah proses pengikatan pemberi kerja ataupun pengusaha dengan tenaga kerja sehingga setelah perjanjian itu ada

---

<sup>35</sup> Septiyani L., Deddy Effendy, 2023, Perjanjian Kerja antara perusahaan dengan Pekerja Magang dalam hal Pengupahan pada Startup X Ditinjau dari Peraturan Menteri Tenaga Kerja No 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri Jo Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Bandung *Conference Series: Law Studies*, hal. 202

<sup>36</sup> Abdul Azis, dkk. 2019. "Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan." Universitas Pamulang. Hal. 64

pekerja bisa melakukan pekerjaannya. Perjanjian kerja ini diciptakan dengan tujuan memberlakukan regulasi ketenagakerjaan seperti syarat kerja, jamsostek, serta penuntasan perselisihan sekaligus pemutusan hubungan kerja.<sup>37</sup>

### **3. Unsur Perjanjian Kerja**

- 1) Pekerjaan yang diperjanjikan. Didalam perjanjian kerja harus terdapat pekerjaan yang diperjanjikan serta dikerjakan pekerja yang menyepakati perjanjian.
- 2) Perintah dari penyedia kerja, pekerja harus patuh pada perintah penyedia kerja dalam pelaksanaan kerja yang sudah diperjanjikan, mencakup perintah tertulis didalam perjanjian kerja, aturan Perusahaan, ataupun perjanjian kerja bersama.
- 3) Adanya waktu tertentu. Waktu yang dimaksud ialah berakhirnya masa perjanjian yang ditetapkan ketika perjanjian dibuat. Adapun, waktu tidak tertentu yang memiliki arti berakhirnya waktu perjanjian ditetapkan saat perjanjian kerja tidak ditetapkan.
- 4) Adanya unsur upah. Seseorang bekerja memiliki tujuan untuk mendapatkan upah atau imbalan. Upah merupakan bukti nyata hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi kerja.<sup>38</sup>

### **4. Syarat-Syarat Perjanjian**

Perjanjian kerja ialah bagian dari jenis perjanjian, oleh sebab itu didalam penyusunannya terkait erat dengan syarat sah perjanjian secara general. Untuk membuat suatu perjanjian diperlukan kesepakatan, kecakapan dalam tindak melawan hukum, terdapat pekerjaan yang diperjanjikan yang tidak melanggar aturan perundangan disertai

---

<sup>37</sup> Rosifany, O. 2019. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Menurut Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan." Jurnal LEGALITAS vol. 4 No. 2. UNTAG Samarinda. Hal. 40

<sup>38</sup> Katili, Julastrid J. 2023. "Menilik Perjanjian Kerja Sebagai Perwujudan Terpenuhnya Hak dan Kewajiban Para Pihak." JOURNAL SYNTA IDEA Vol. 5 No. 11. Universitas Tarumanegara.

sebab halal.<sup>39</sup> Uraian diatas sejalan dengan Pasal 52 UU No 13/2003 perihal Ketenagakerjaan yang berbunyi :

Pasal 52

(1) Perjanjian dibuat berdasar pada :

- (a) Kesepakatan semua pihak yang terlibat;
- (b) Kemampuan ataupun kecakapan melaksanakan perbuatan hukum;
- (c) Pekerjaan yang diperjanjikan sejalan dengan ketertiban umum, norma, serta aturan perundangan berlaku.

(2) Perjanjian kerja yang berlainan dengan ayat (1a) dan (1b) bisa dibatalkan;

(3) Perjanjian kerja yang berlainan dengan ayat (1c) dan (1d) bisa batal sebab hukum.

## 5. Asas Perjanjian Kerja

Regulasi hukum perihal perjanjian memiliki landasan sejumlah asas hukum. Asas-asas ini bersifat fundamental. Berkaitan dengan perjanjian kerja yang menjadi bagian dari jenis perjanjian. Berikut adalah asas-asas yang digunakan dalam bentuk perjanjian kerja :

### 1) Asas Kebebasan Berkontrak (*Contract Vrijheid*)

Asas ini menyebutkan bahwa Masyarakat boleh membuat suatu perjanjian dengan catatan tidak berlainan dengan ketertiban umum, kesusilaan, serta aturan perundangan berlaku. Asas ini memberi kebebasan yang sebanyak-banyaknya bagi Masyarakat guna mengadakan suatu perjanjian berisi apapun. asas ini memberi kebebasan bagi pihak yang terlibat untuk membuat perjanjian ataupun tidak; membuat perjanjian

---

<sup>39</sup> Rusli, Hardijan, 2011, "hukum Ketenagakerjaan," Bogor: Ghalia Indonesia, hal. 52

dengan pihak manapun; menetapkan isi, pelaksanaan, hingga persyaratan perjanjian; serta menetapkan bentuk dari perjanjian, dibuat tertulis ataupun tidak tertulis.

## 2) Asas Konsensualisme

Asas ini menegaskan bahwa untuk sebuah perjanjian, penting ada kesepakatan diantara kedua pihak. Ini menyiratkan bahwasanya perjanjian biasanya tidak memerlukan prosedur formal, cukup dengan kesepakatan diantara kedua pihak. Perjanjian secara mendasar bisa dibuat tanpa keterikatan pada format tertentu, dan dipandang sah saat semua pihak mencapai kata sepakat. Jadi, suatu perjanjian dianggap sah apabila sudah ada kata sepakat perihal perkara pokok dan tidak harus terdapat suatu formalitas.

Tetapi, asas ini memiliki pengecualian yaitu dalam hal perjanjian hibah atas benda tak bergerak (tanah) yang perlu dijalankan secara formal melalui akta notaris. Perjanjian ini wajib berbentuk tulisan, sebab bila tidak demikian sedemikian hingga dipandang batal.

## 3) Asas Kepastian Hukum (*Pacta Sunt Servanda*)

Asas ini menegaskan bahwa kepastian hukum ialah suatu aspek yang harus ditaati, di mana seluruh perjanjian yang sah dianggap berlaku sebagai produk hukum bagi pihak yang terlibat. Secara sederhana, prinsip ini menegaskan bahwasanya perjanjian menciptakan kewajiban hukum, memaksa seluruh pihak yang terlibat untuk mematuhi isi perjanjian bersangkutan.

Para pihak sendiri yang merancang dan menetapkan isi serta pelaksanaan perjanjian. Perjanjian yang sah akan menghasilkan efek hukum yang setara dengan aturan perundangan bagi pihak yang terlibat. Dengan demikian, jika salah satu pihak gagal ataupun mengabaikan kewajibannya sesuai dengan perjanjian, pihak lain yang merasa dirugikan ataupun haknya dilanggar akan mendapat perlindungan hukum dari

negara melalui proses pengadilan. Oleh karena itu, seluruh pihak harus mematuhi komitmen yang disepakati terkait perjanjian yang dibuat.

#### **4) Asas Itikad Baik (*Good Faith*)**

Asas ini menyebutkan bahwasanya perjanjian yang dibuat perlu memperhatikan norma kepatuhan dan kesusilaan, sekaligus merefleksikan suasana hati yang tidak merugikan pihak lainnya secara sengaja. Dengan kata lain, kontrak dibuat berdasar pada kepercayaan serta kemauan pihak yang terlibat.

#### **5) Asas Kepribadian (*Personalitas*)**

Asas ini menegaskan bahwa kewajiban yang timbul dari perjanjian sebatas berlaku bagi pihak yang terlibat dalam pembuatannya, tidak berlaku bagi pihak lain. Perjanjian sebatas menetapkan hak sekaligus kewajiban seluruh pihak yang terlibat. Pihak ketiga tidak mempunyai keterlibatan dalam perjanjian tersebut atau kewajiban terhadap mereka kecuali jika ada kuasa dari pihak ketiga bersangkutan.<sup>40</sup>

### **6. Jenis Perjanjian Kerja**

#### **1) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)**

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ialah perjanjian kerja yang secara bersama-sama disepakati oleh kedua belah pihak yaitu pekerja dan penyedia kerja dengan batasan pekerjaan serta waktu tertentu (kontrak). Pasal 56 (1) UU No 13/2003 perihal Ketenagakerjaan menyebut, Perjanjian kerja kontrak sebatas boleh digunakan guna pekerjaan yang memiliki ciri khas atau sifat tertentu yang memungkinkan penyelesaiannya dalam kurun waktu yang telah ditentukan.<sup>41</sup> Sejumlah persyaratan

<sup>40</sup> Hery, 2020, "Hukum Bisnis," PT Grasindo, Jakarta, hal. 27-28

<sup>41</sup> Pasal 56 (1) UU No 13/2003 perihal Ketenagakerjaan

yang harus dipenuhi ialah bahwa kontrak harus berupa tulisan, bergantung pada rentang waktu dan penyelesaian pekerjaan tertentu, serta berlaku untuk pekerjaan yang memiliki ciri khas, sifat, serta kegiatan yang dapat diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

## **2) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)**

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) ialah sebuah kesepakatan kerja yang melibatkan pekerja dengan pengusaha yang tidak menentukan batas waktu tertentu untuk hubungan kerja tersebut. Sesuai dengan Pasal 60 (1) UU No 13/2003 perihal Ketenagakerjaan, PKWTT berlaku hingga pekerja memasuki masa pensiun, meninggal dunia, ataupun resign. Sebelum dapat terikat dengan PKWTT, pekerja diwajibkan melewati masa percobaan 3 bulan, sesuai regulasi pemerintah, hingga memenuhi persyaratan yang ditetapkan. PKWTT dapat dianggap sebagai sebuah perjanjian yang menetapkan hubungan kerja secara permanen, melibatkan pekerja dan pengusaha. Unsur-unsur yang terdapat dalam PKWTT ini meliputi:<sup>42</sup>

### **a. Pihak Yang Membuat**

Perjanjian kerja ini melibatkan pekerja dan pengusaha. Penyusunan sekaligus penandatanganan perjanjian kerja tersebut tidak bisa diwakili pihak manapun. Jadi, penyedia kerja dan pekerja harus hadir untuk melakukan perjanjian.

### **b. Hubungan Kerja**

---

<sup>42</sup> Telaumbanua, D. 2019, Deepublish Publisher, Sleman, hal. 9

Perjanjian kerja menyebabkan adanya hubungan kerja penyedia kerja dengan pekerja. Hubungan kerja yang terjadi akan menciptakan perbedaan posisi pekerja yang menjadi bawahan serta penyedia kerja yang menjadi atasan.

c. **Bersifat Tetap**

Unsur bersifat tetap merupakan unsur yang menyebutkan bahwa jenis pekerjaan yang dijanjikan waktunya tidak pasti. Waktu tidak pasti maknanya pekerjaan terjanjikan tidak memiliki waktu selesai, sedemikian hingga dijalankan terus-menerus oleh pekerja sampai masa pensiunnya datang dan itulah yang dimaksud dengan bersifat tetap.

**7. Berakhirnya Perjanjian Kerja**

Perjanjian kerja juga dapat berakhir dengan beberapa ketentuan yang dimaksud didalam Pasal 60 (1) UU No 13/2003 perihal Ketenagakerjaan, yaitu : <sup>43</sup>

- a. Pekerja meninggal dunia;
- b. Berakhirnya jangka waktu kerja;
- c. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah memiliki kekuatan hukum tetap; atau
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Selanjutnya, dilanjutkan dengan penjelasan Pasal 62 yang menyebutkan bahwasanya, jika salah satu pihak menghentikan kontrak kerja pada waktu tertentu

---

<sup>43</sup> Ibid, hal. 13

sebelum masa kontrak selesai ataupun jika hubungan kerja berakhir tanpa alasan yang diatur didalam Pasal 60 (1), sedemikian hingga pihak yang menghentikan hubungan kerja harus mengganti kerugian dengan membayar upah pekerja hingga batas waktu akhir kontrak kerja.<sup>44</sup> Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja dapat berakhir apabila seorang pekerja meninggal dunia, jangka waktu perjanjian kerja telah berakhir, terdapat putusan pengadilan yang memiliki kekuatan hukum tetap, atau adanya keadaan tertentu yang membuat perjanjian kerja berakhir. Selain hal tersebut perjanjian kerja tidak dapat berakhir, apabila seseorang mengakhiri masa perjanjian kerja sebelum jangka waktu maksimal, maka akan dikenakan biaya ganti rugi sebesar upah pekerja tersebut melakukan pekerjaannya.

#### **D. Tinjauan Umum Hubungan Kerja**

##### **1. Definisi Hubungan Kerja**

Pasal 1 (15) UU No 13/2003 perihal Ketenagakerjaan, hubungan kerja ialah hubungan yang melibatkan pengusaha dan para pekerja sesuai perjanjian kerja, mempunyai unsur pekerjaan, imbalan, serta perintah. Definisi tersebut telah memberi batasan, yang pertama pihak yang melakukan perjanjian ialah pihak pemberi kerja atau pengusaha dengan pekerja. Kemudian yang kedua ialah harus terdapat unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hal tersebut menunjukkan bahwa apabila ada dua pihak yang melakukan sebuah perjanjian tetapi tidak ada unsur pekerjaan, upah, dan perintah maka hubungan mereka bukan hubungan kerja yang sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.<sup>45</sup> Pemberi kerja atau pengusaha yang memiliki hubungan

---

<sup>44</sup> Kambey, G.S., Said, A.R., Lendy Siar. 2021. "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan." *Lex Privatum* Vol. IX No. 6. Universitas Sam Ratulangi Manado. hal. 22

<sup>45</sup> Willy Farianto, 2019, "Hubungan Hukum Pemberi Kerja dan Pekerja: Hubungan Kerja Kemitraan dan Keagenan, Cet.1," Jakarta: Sinar Grafika, hal. 17

kerja dengan pekerja wajib untuk melaksanakan kewajiban hukum yang diatur oleh UU No 13/2003 perihal Ketenagakerjaan, mencakup pembayaran gaji minimum kabupaten/provinsi, pembayaran kompensasi lembur, ketentuan izin cuti, mendaftarkan tenaga kerja ke BPJS Ketenagakerjaan, dan sebagainya<sup>46</sup>

## 2. Teori Hubungan Kerja

Hubungan kerja dikutip dari Soepomo ialah hubungan buruh dengan majikan, yang mana hubungan kerja tersebut terwujud sesudah terdapat perjanjian kerja keduanya. Kedua belah pihak terikat pada perjanjian yang berisi pekerja bersedia untuk bekerja dengan mendapat upah dari pihak penyedia kerja ataupun pengusaha.<sup>47</sup> Selanjutnya, hubungan kerja dikutip dari Husni yakni hubungan yang melibatkan buruh serta majikan sesudah ada perjanjian kerja, yakni perjanjian yang mana pihak para pekerja mengikat diri kepada pihak penyedia kerja guna bekerja dan mendapat upah, sementara penyedia kerja sanggup mempekerjakan para pekerja dengan memberi imbalan upah.<sup>48</sup>

Berdasarkan kedua teori tersebut, hubungan kerja merupakan hubungan antara seorang pekerja dengan pemberi kerja atau pengusaha setelah adanya perjanjian kerja yang dibuat oleh pemberi kerja atau pengusaha dan disetujui oleh pekerja. Perjanjian kerja tersebut harus disetujui oleh kedua pihak agar terjalin hubungan kerja yang baik. Kemudian, yang tujuan dari adanya perjanjian kerja dan hubungan kerja adalah upah bagi pekerja, karena seorang pekerja melakukan sebuah pekerjaan untuk mendapatkan upah dari pemberi kerja atau pengusaha sehingga, hubungan kerja yang tercipta antara pekerja dan pemberi kerja

---

<sup>46</sup> *Ibid*, hal. 3

<sup>47</sup> Wijaya, A.T., Rahayu S., 2021, Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Masa Pandemi COVID-19 Melalui Mediator. *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha Vol. 9 No. 2*, hal. 480

<sup>48</sup> Zainal Asikin, 1993, "Dasar-dasar Hukum Perburuhan," PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, hal.51

atau pengusaha ini bermanfaat bagi pekerja sebab hal tersebut memberikan kepastian hukum bagi pekerja.

### **3. Unsur Hubungan Kerja**

Ada sejumlah unsur hubungan kerja, yakni para pihak sebagai subjek yang berarti pemberi kerja ataupun pengusaha sekaligus pekerja, perjanjian kerja, dan adanya pekerjaan, upah, serta perintah. Pernyataan tersebut didasarkan pada beberapa Undang-Undang, seperti :<sup>49</sup>

- a. Adanya Pekerjaan. Unsur ini didasarkan pada Pasal 1601 huruf a KUHPerdata serta Pasal 341 KUH Dagang.
- b. Terdapat perintah individu lain. Unsur ini didasarkan pada Pasal 1603 KUHPerdata.
- c. Terdapat Upah. Unsur ini didasarkan pada Pasal 1603 huruf p KUHPerdata.
- d. Terdapat waktu tertentu. Unsur ini didasarkan pada ketentuan perjanjian kerja masing-masing pemberi kerja atau pengusaha karena sebuah perjanjian ialah undang-undang bagi mereka yang melakukan perjanjian.

### **E. Tinjauan Umum Efektivitas Hukum**

#### **1. Definisi Efektivitas Hukum**

Kalimat efektivitas berasal dari kata efektif yang memiliki arti ada efeknya; manjur atau mujarab; dapat membawa hasil; berhasil guna; mulai berlaku. Efektivitas selalu dikaitkan dengan hubungan antara hasil yang diharapkan dengan hasil yang sesungguhnya dicapai.

---

<sup>49</sup> Rosifany, O. 2019. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Menurut Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan." Jurnal LEGALITAS vol. 4 No. 2. UNTAG Samarinda. Hal. 41

Efektivitas merupakan wujud dari kemampuan dalam melaksanakan tugas, fungsi (operasi kegiatan program atau misi) daripada suatu organisasi atau sejenisnya yang tidak adanya tekanan atau ketegangan diantara pelaksanaannya. Berdasarkan pengertian tersebut, efektivitas hukum adalah suatu indikator atas tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya atau sesuatu yang telah direncanakannya.<sup>50</sup>

## 2. Teori Efektivitas Hukum

J. Ter Heide, tokoh konsep hukum fungsional, yang juga seorang Guru Besar Ilmu Hukum dari Universitas Rotterdam Belanda mengemukakan teorinya yang bisa disajikan :

51

- a. Fungsi hukum bisa dimengerti sebagai penyusunan hubungan yang kokoh antara beragam faktor yang berkaitan dengan hukum dan non-hukum.
- b. Hubungan ini terstruktur dalam formula  $B=fPE$ , yang menandakan bahwa tindakan dari para pelaku hukum seperti yuris, hakim, legislator, dan masyarakat umum (B) terikat secara kuat (f) oleh sejumlah norma hukum (P) dan juga oleh konteks-konteks konkret (E).
- c. Melalui pendekatan ini, pemahaman tentang fungsi hukum yang efektif mencerminkan data dalam kerangka sosial-masyarakat, di mana tidak sebatas keadaan nyata dari lingkungan yang menjadi faktor, tapi juga aspirasi, norma, dan prinsip memiliki relevansi yang signifikan.

<sup>50</sup> Orlando, G. 2022. "Efektivitas Hukum dan fungsi hukum di indonesia." STA Labuhan Batu. Hal. 50

<sup>51</sup> I Dewa Gede A., I Nyoman Putu B. 2018, "Teori-Teori Hukum," Malang: Setara Press, hal. 139

- d. Oleh karena itu, aktivitas hukum tidak sekadar mengenakan dan menegakkan norma-norma hukum, tapi melibatkan pula pembentukan aspirasi serta penjelasan makna yang tertuang didalam konteks pengalaman yang spesifik.

Menurut Soerjono Soekanto, hukum sebagai norma berfungsi sebagai pedoman perihal perilaku yang sesuai. Efektivitasnya dapat diukur dengan seberapa jauh sebuah kelompok mencapai tujuan. Menurutnya, hukum dianggap efektif ketika menghasilkan dampak positif secara hukum, sedemikian hingga mampu mengarahkan perilaku manusia ke arah yang sesuai dengan hukum.

Berdasarkan teori Soerjono Soekanto dapat diketahui bahwa efektivitas hukum selalu berkaitan dengan penerapan norma hukum dalam kehidupan masyarakat. Selain itu, ketika hukum diterapkan atau realitas hukum telah tercapai dapat diketahui apabila seseorang mengatakan bahwa jika suatu aturan hukum berhasil atau gagal mencapai tujuannya, itu biasanya menunjukkan apakah pengaruhnya berhasil mengatur sikap atau perilaku tertentu sehingga sesuai dengan tujuannya. Efektivitas memiliki arti bahwa efektivitas akan menjadi fokus perhatian dari tujuan yang ingin dicapai. Sanksi merupakan salah satu cara yang biasa digunakan untuk mendorong orang-orang mematuhi hukum.<sup>52</sup>

### **3. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Efektivitas Hukum**

#### **1) Faktor Hukumnya Sendiri**

Hukum merupakan suatu aturan yang harus ditaati oleh masyarakat, secara general, aturan hukum yang bernilai baik ialah yang memiliki keberlakuan dalam tiga dimensi: yuridis, sosiologis, serta filosofis. Sebuah aturan dikatakan memiliki

---

<sup>52</sup> Ibid, Hal. 52-53

keberlakuan yuridis jika didasarkan pada prinsip-prinsip yang lebih tinggi dalam hierarki hukum. Kemudian, keberlakuan sosiologis terjadi ketika aturan tersebut diakui ataupun diterima masyarakat.

## **2) Faktor Penegak Hukum**

Penegak hukum ialah pihak yang memberlakukan hukum dalam kehidupannya. Faktor penegak hukum menjadi pengaruh yang lebih besar bagi implementasi hukum sebab mereka mempunyai peran krusial saat proses pelaksanaan sekaligus penegakan hukum bersangkutan.

## **3) Faktor Sarana dan Fasilitas yang Mendukung Penegakan Hukum**

Penegakan hukum akan berlangsung dengan baik apabila didukung oleh fasilitas sarana dan prasarana yang baik. Fasilitas tersebut melingkupi tenaga manusia yang berpendidikan, terampil, organisasi yang baik, peralatan yang memadai, keuangan yang cukup, dan seterusnya. Jika hal-hal tersebut tidak terpenuhi, maka penegakan hukum tidak akan mencapai tujuannya.

## **4) Faktor Masyarakat dan Lingkungan Sekitar**

Dalam proses penegakan hukum terdapat para penegak hukum yang salah satunya adalah masyarakat. Penegakan hukum di lingkungan masyarakat ini bertujuan untuk mencapai kehidupan yang damai. Hal yang sangat penting untuk diwujudkan dalam kehidupan masyarakat ialah kesadaran hukum yang dimiliki oleh masyarakat. Semakin kecil tingkat kesadaran hukum yang dimiliki oleh masyarakat, maka akan semakin besar kesulitan untuk melaksanakan penegakan hukum yang baik. Oleh sebab itu, seluruh masyarakat diharapkan memiliki kesadaran hukum yang besar agar seluruh cita-cita hukum menjadi impian yang nyata (tercapai).

## 5) Faktor Kebudayaan

Kebudayaan dalam hal ini ialah nilai atau norma yang dianggap baik sehingga dituruti dan terdapat juga yang dianggap buruk sehingga dihindari.<sup>53</sup>

## F. Hak dan Kewajiban Pekerja

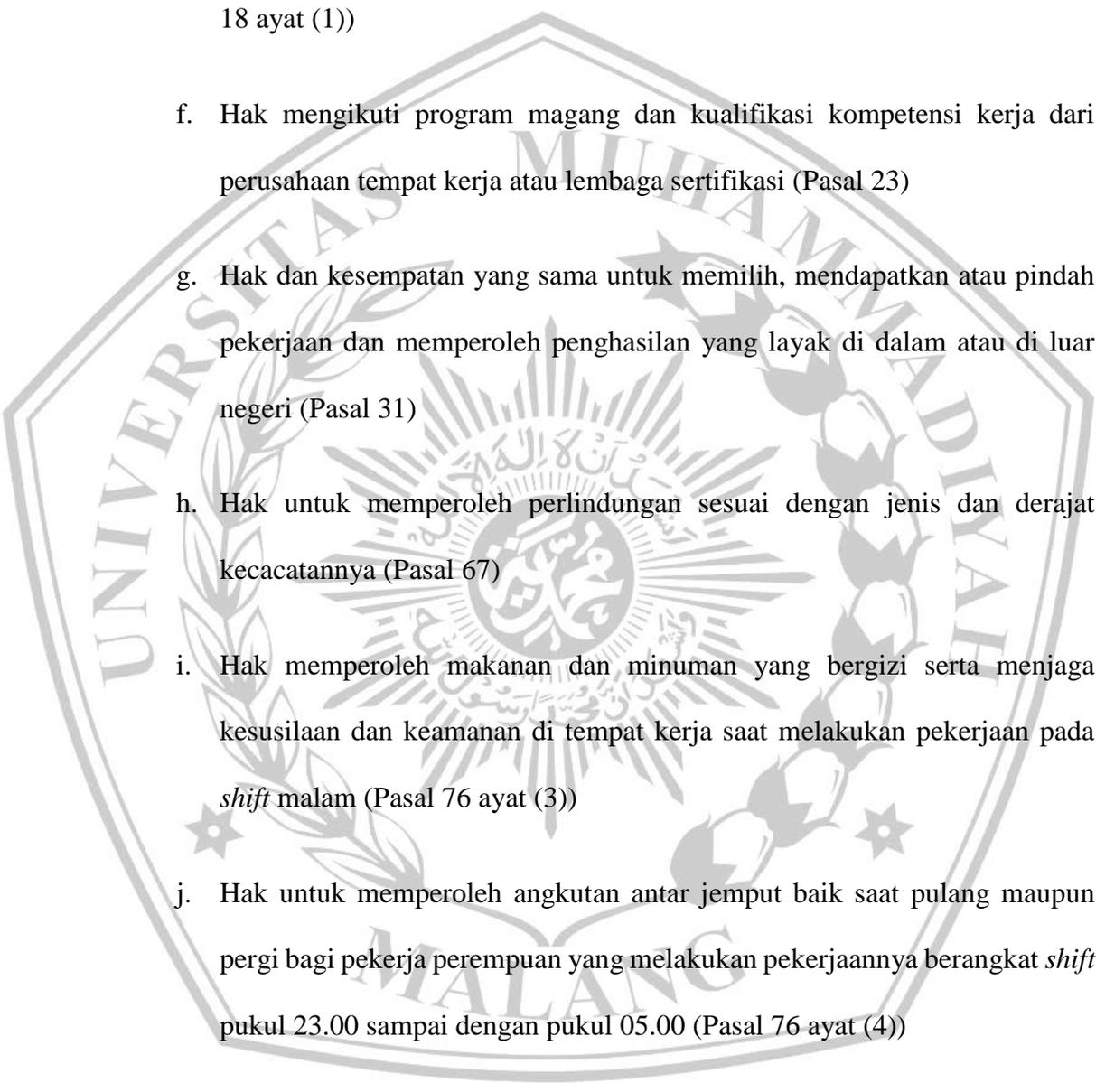
Dalam Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) hak memiliki arti kepunyaan, kewenangan, kekuasaan yang benar atas sesuatu atau untuk menuntut sesuatu. Dapat disimpulkan bahwa hak bagi seorang pekerja ialah kewenangan untuk mendapatkan apa yang seharusnya didapatkan. Kemudian, dalam KBBI kewajiban memiliki arti sesuatu yang harus dilaksanakan; keharusan yang artinya pekerja harus menyelesaikan pekerjaannya untuk mendapatkan sesuatu yang seharusnya didapatkan. Adapun hak dan kewajiban pekerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ialah :<sup>54</sup>

### 1. Hak Pekerja :

- a. Hak memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)
- b. Hak untuk memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha
- c. Hak untuk memperoleh atau meningkatkan kompetensi kerja sesuai dengan kemampuan pekerja melalui pelatihan kerja (Pasal 11),

<sup>53</sup> Ivandri A., 2024, "Efektivitas Perda Kota metro Nomor 04 tahun 2015 Tentang Pengelolaan Pasar Dalam Melindungi Pasar Tradisional Margorejo Dari Dampak Minimarket Waralaba," IAIN Metro Lampung.

<sup>54</sup> UU No 13/2003 perihal Ketenagakerjaan

- 
- d. Hak memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya (Pasal 12 ayat (3))
- e. Hak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh lembaga pelatihan di tempat kerja (Pasal 18 ayat (1))
- f. Hak mengikuti program magang dan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan tempat kerja atau lembaga sertifikasi (Pasal 23)
- g. Hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31)
- h. Hak untuk memperoleh perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya (Pasal 67)
- i. Hak memperoleh makanan dan minuman yang bergizi serta menjaga kesusilaan dan keamanan di tempat kerja saat melakukan pekerjaan pada *shift* malam (Pasal 76 ayat (3))
- j. Hak untuk memperoleh angkutan antar jemput baik saat pulang maupun pergi bagi pekerja perempuan yang melakukan pekerjaannya berangkat *shift* pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00 (Pasal 76 ayat (4))
- k. Hak memperoleh upah kerja lembur (Pasal 78 ayat (2))
- l. Hak memperoleh waktu istirahat dan cuti kepada pekerja (Pasal 79 ayat (1))
- m. Hak untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya (Pasal 80)

- n. Hak untuk memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan setelah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan bagi pekerja perempuan (Pasal 82)
- o. Hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86)

## **2. Kewajiban Pekerja :**

- a. Dalam menjalankan hubungan industri, pekerja serta serikat pekerja bertanggung jawab untuk melakukan tugas sesuai peran masing-masing, mempertahankan keteraturan untuk kelancaran produksi, mengungkapkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan ragam keterampilan, serta berkontribusi pada kemajuan perusahaan dan kesejahteraan anggota serta keluarga mereka, sebagaimana diamanatkan oleh Pasal 102 (2) dari UU No 13/2003 perihal Ketenagakerjaan.
- b. Para pemberi kerja, pekerja, serta serikat pekerja diwajibkan untuk mematuhi ketentuan yang telah disepakati didalam perjanjian kerja bersama sebagaimana yang diatur dalam Pasal 126 (1) dari UU No 13/2003 perihal Ketenagakerjaan.
- c. Para pemberi kerja serta serikat pekerja diharuskan untuk menyampaikan isi perjanjian kerja bersama ataupun setiap perubahannya ke seluruh pekerja selaras dengan ketentuan Pasal 126 (2) dari UU No 13/2003 perihal Ketenagakerjaan.

- d. Penuntasan perselisihan didalam hubungan industri harus dilakukan melalui proses musyawarah untuk mencapai kesepakatan antara majikan dengan pekerja ataupun serikat pekerja, sebagaimana ditetapkan dalam Pasal 136 (1) dari UU No 132003 perihal Ketenagakerjaan.
- e. Sebelum melakukan mogok kerja, pekerja serta serikat pekerja diwajibkan secara tertulis memberitahu pemberi kerja beserta lembaga yang bertanggung jawab di sektor ketenagakerjaan setempat paling lambat 7 hari kerja sebelumnya, sesuai dengan ketentuan Pasal 140 (1) dari UU No 13/2003 perihal Ketenagakerjaan.<sup>55</sup>

Berdasarkan uraian diatas, pekerja memiliki hak dan kewajiban yang menyebabkan adanya persamaan atau kesetaraan kedudukan antar pekerja dalam ruang lingkup ketenagakerjaan. Selain itu, hak dan kewajiban tersebut dapat mencegah perbuatan semena-mena yang dilakukan oleh pemberi kerja atau pengusaha, sehingga perjanjian kerja merupakan suatu hal yang penting karena hal tersebut akan berpengaruh terhadap perusahaan yang dijalankan. Seluruh hak dan kewajiban yang telah dicantumkan dalam perjanjian kerja harus ditaati oleh seluruh pihak yang bersangkutan seperti pemberi kerja, pekerja, dan serikat pekerja agar tercipta sebuah jaminan kesejahteraan serta keselamatan bagi seluruhnya. Selain itu, hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja akan terjaga dengan baik dan terhindar dari konflik-konflik yang akan merugikan seluruh pihak yang bersangkutan.

---

<sup>55</sup> UU No 13/2003 perihal Ketenagakerjaan

## **G. Hak dan Kewajiban Pemberi Kerja atau Pengusaha**

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa seorang pemberi kerja atau pengusaha juga memiliki hak dan kewajiban dalam menjalankan usahanya, yaitu :<sup>56</sup>

### **1. Hak Pengusaha :**

- a. Membuat aturan sekaligus perjanjian kerja. Aturan perusahaan dibuat sepihak, sementara perjanjian kerja dibuat dengan pekerja atau serikat pekerja dengan pemberi kerja atau pengusaha atau persatuan pengusaha. Dalam hal ini disebabkan oleh sebuah peraturan dibentuk secara sepihak untuk memaksimalkan kewajiban pekerja dan meminimalkan hak pekerja serta memaksimalkan hak pemberi kerja atau pengusaha dan mengurangi kewajiban pemberi kerja atau pengusaha. Namun, seluruh peraturan kerja dan perjanjian kerja yang dibuat oleh pemberi kerja atau pengusaha harus tetap didasarkan pada ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku.
- b. Hak menjatuhkan PHK. Pengusaha bisa memutus hubungan kerja dengan pekerja, ini selaras dengan Pasal 158, 163, hingga 165 UU No 13/2003 perihal Ketenagakerjaan.
- c. Penutupan perusahaan. pengusaha berhak melakukan penutupan perusahaan sesuai dengan aturan Pasal 146 hingga 149 UU No 13/2003 perihal Ketenagakerjaan.

---

<sup>56</sup> Sinaga, N.A., Tiberius Z. "Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia," 2021, Universitas Suryadarma, Jakarta, hal. 65-66

- d. Hak membentuk sekaligus menjadi anggota organisasi perusahaan. Ketentuan yang berkaitan dengan organisasi pengusaha diatur Pasal 105 UU No 13/2003 perihal Ketenagakerjaan.
- e. Pemberi kerja atau pengusaha memiliki hak untuk menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain. Perusahaan dapat melakukan perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja kepada perusahaan lain dan dibuat secara tertulis.

## **2. Kewajiban Pemberi Kerja atau Pengusaha**

Seorang pemberi kerja atau pengusaha juga memiliki kewajiban, yaitu memenuhi hak-hak dari pekerja seperti berikut :<sup>57</sup>

- a. Hak atas pekerjaan
- b. Hak atas upah yang adil
- c. Hak untuk berserikat dan berkumpul
- d. Hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan
- e. Hak untuk diproses hukum secara sah
- f. Hak untuk diperlakukan secara sama tanpa ada diskriminasi
- g. Hak atas rahasia pribadi
- h. Hak atas kebebasan suara

---

<sup>57</sup> *Ibid*, hal. 66

Berdasarkan uraian tersebut seorang pemberi kerja atau pengusaha wajib memenuhi hak-hak pekerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya hak dan kewajiban para pihak akan muncul kesetaraan atau kesamaan status antar pekerja yang satu dengan pekerja yang lain dalam ruang lingkup ketenagakerjaan meskipun pekerja tidak akan setara dengan pemberi kerja atau pengusaha, para pekerja tetap memiliki hak yang harus dipenuhi oleh pemberi kerja atau pengusaha. Selain itu, hak dan kewajiban milik pekerja akan mencegah perlakuan sewenang-wenang yang akan dilakukan oleh pemberi kerja atau pengusaha selaku atasan. Oleh karena itu perjanjian kerja harus dibuat sebaik-baiknya dan seadil-adilnya agar kedua belah pihak mendapatkan keadilan yang nyata.

