



**SKRIPSI**

**PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA DALAM PERJANJIAN KERJA  
WAKTU TERTENTU DI PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA JEMBER**

*LEGAL PROTECTION OF WORKERS WHICH A CERTAIN TIME PERMIT  
IN SUMBER ALFARIA TRIJAYA LTD JEMBER*

**BAHTIAR ACHYAT THOHA**  
**NIM : 120710101356**

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS HUKUM  
2018**

**SKRIPSI**

**PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA DALAM PERJANJIAN KERJA  
WAKTU TERTENTU DI PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA JEMBER**

*LEGAL PROTECTION OF WORKERS WHICH A CERTAIN TIME PERMIT  
IN SUMBER ALFARIA TRIJAYA LTD JEMBER*

The background of the page features a large, faint watermark of the Universitas Jember logo. The logo is a shield-shaped emblem with a central floral motif and the text 'UNIVERSITAS JEMBER' around the perimeter.

**BAHTIAR ACHYAT THOHA**  
**NIM : 120710101356**

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS HUKUM  
2018**

**MOTTO**

*“Adakanlah koordinasi, adakanlah simfoni yang seharmonis-harmonisnya antara kepentingan sendiri dan kepentingan umum dan janganlah kepentingan sendiri itu dimenangkan di atas kepentingan umum”\**

(Disampaikan oleh Bung Karno dalam Pidato : Capailah Tata Tentram Kerta Rahardja Tahun 1951)



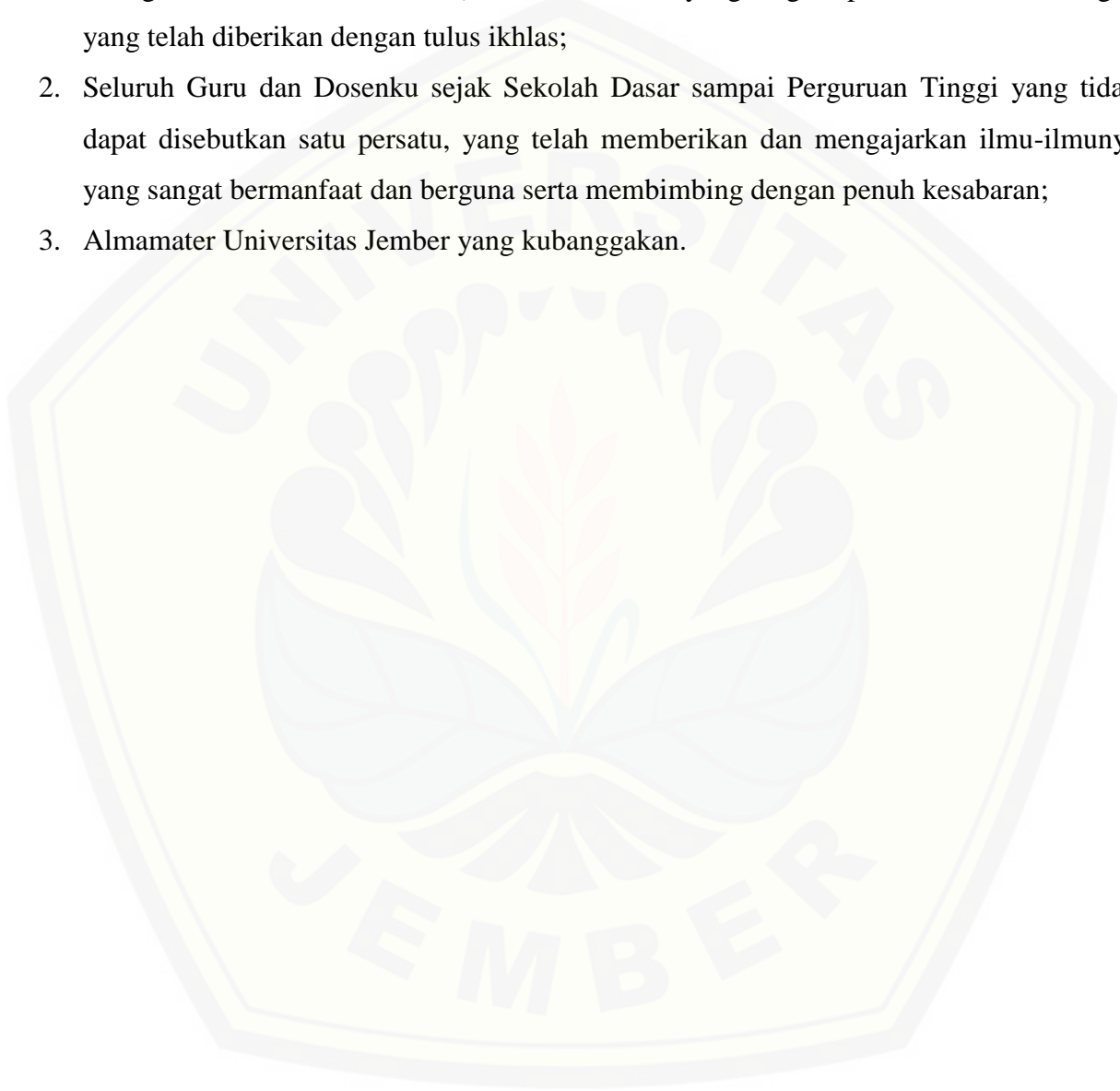
---

\* Alfi Fahmi Adicahya, *Buku Seri Pemikiran Bung Karno, Bung Karno dan Ekonomi Berdikari*, Jakarta, PT. Grassindo, 2016, hlm.318

## PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan untuk :

1. Orang tuaku, atas untaian do'a, curahan kasih sayang, segala perhatian dan dukungan yang telah diberikan dengan tulus ikhlas;
2. Seluruh Guru dan Dosenku sejak Sekolah Dasar sampai Perguruan Tinggi yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah memberikan dan mengajarkan ilmu-ilmunya yang sangat bermanfaat dan berguna serta membimbing dengan penuh kesabaran;
3. Almamater Universitas Jember yang kubanggakan.





**PERSYARATAN GELAR**

**PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA DALAM PERJANJIAN KERJA  
WAKTU TERTENTU DI PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA JEMBER**

*LEGAL PROTECTION OF WORKERS WHICH A CERTAIN TIME PERMIT  
IN SUMBER ALFARIA TRIJAYA LTD JEMBER*

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Hukum  
Pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Jember

**BAHTIAR ACHYAT THOHA**

**NIM : 120710101356**

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS HUKUM  
2018**

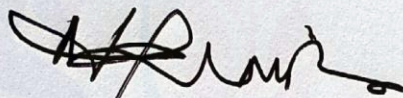
**PERSETUJUAN**

**SKRIPSI INI TELAH DISETUJUI**

**TANGGAL 9 MEI 2018**

**Oleh :**

**Dosen Pembimbing Utama,**



**Dr. ARIES HARIANTO, S.H., M.H.**

**NIP : 196912301999031001**

**Dosen Pembantu Anggota,**



**WARAH ATIKAH, S.H., M.Hum.**

**NIP : 197303252001122002**



PENGESAHAN

PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU  
TERTENTU DI PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA JEMBER

Oleh :

BAHTIAR ACHYAT THOHA  
NIM : 120710101356

Dosen Pembimbing Utama,

Pembantu Pembimbing Anggota,

  
Dr. ARIES HARIANTO, S.H., M.H.  
NIP : 196912301999031001

  
WARAH ATIKAH, S.H., M.Hum.  
NIP : 197303252001122002

Mengesahkan,  
Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi  
Universitas Jember  
Fakultas Hukum  
Dekan,



Dr. NURUL GHUFRON, S.H., M.H.  
NIP : 197409221999031003



## PENETAPAN PANITIA PENGUJI

Dipertahankan dihadapan Panitia Penguji pada :

Hari : Rabu

Tanggal : 9

Bulan : Mei

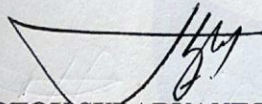
Tahun : 2018

Diterima oleh Panitia Penguji Fakultas Hukum Universitas Jember,

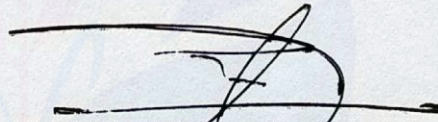
### PANITIA PENGUJI

**Ketua,**

**Sekretaris,**



**TOTOK SUDARYANTO, S.H., M.S.**  
NIP : 195701221982031002



**IDA BAGUS OKA ANA, S.H., M.M.**  
NIP : 196011221989021001

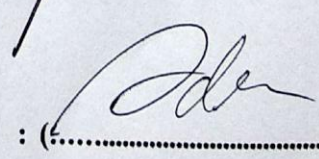
**ANGGOTA PANITIA PENGUJI :**

1. **Dr. ARIES HARIANTO, S.H., M.H.**  
NIP : 196912301999031001



: (.....)

2. **WARAH ATIKAH, S.H., M.Hum.**  
NIP : 197303252001122002



: (.....)



**PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Bahtiar Achyat Thoha  
NIM : 120710101356

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa karya tulis dengan judul : **Perlindungan Hukum Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Sumber Alfaria Trijaya Jember** ; adalah hasil karya sendiri, kecuali jika disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan. Penulis bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta saya bersedia mendapatkan sanksi akademik apabila ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 9 Mei 2018



**BAHTIAR ACHYAT THOHA**  
NIM : 120710101356



## UCAPAN TERIMA KASIH

Syukur Alhamdulillah, segala hormat puji dan syukur penulis ucapkan Kehadirat Allah Tuhan Yang Maha Esa dan Pengasih Lagi Maha Penyayang yang senantiasa melimpahkan berkat dan kasih-Nya dan tidak pernah meninggalkanku, karena berkat dan kasih-Nya terus mengalir sepanjang hari serta membuat semua indah pada waktunya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul : **Perlindungan Hukum Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Sumber Alfaria Trijaya Jember**. Penulisan skripsi ini merupakan tugas akhir sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Studi Ilmu Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Jember serta mencapai gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Jember.

Penulis pada kesempatan ini mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu dalam penulisan ini, antara lain :

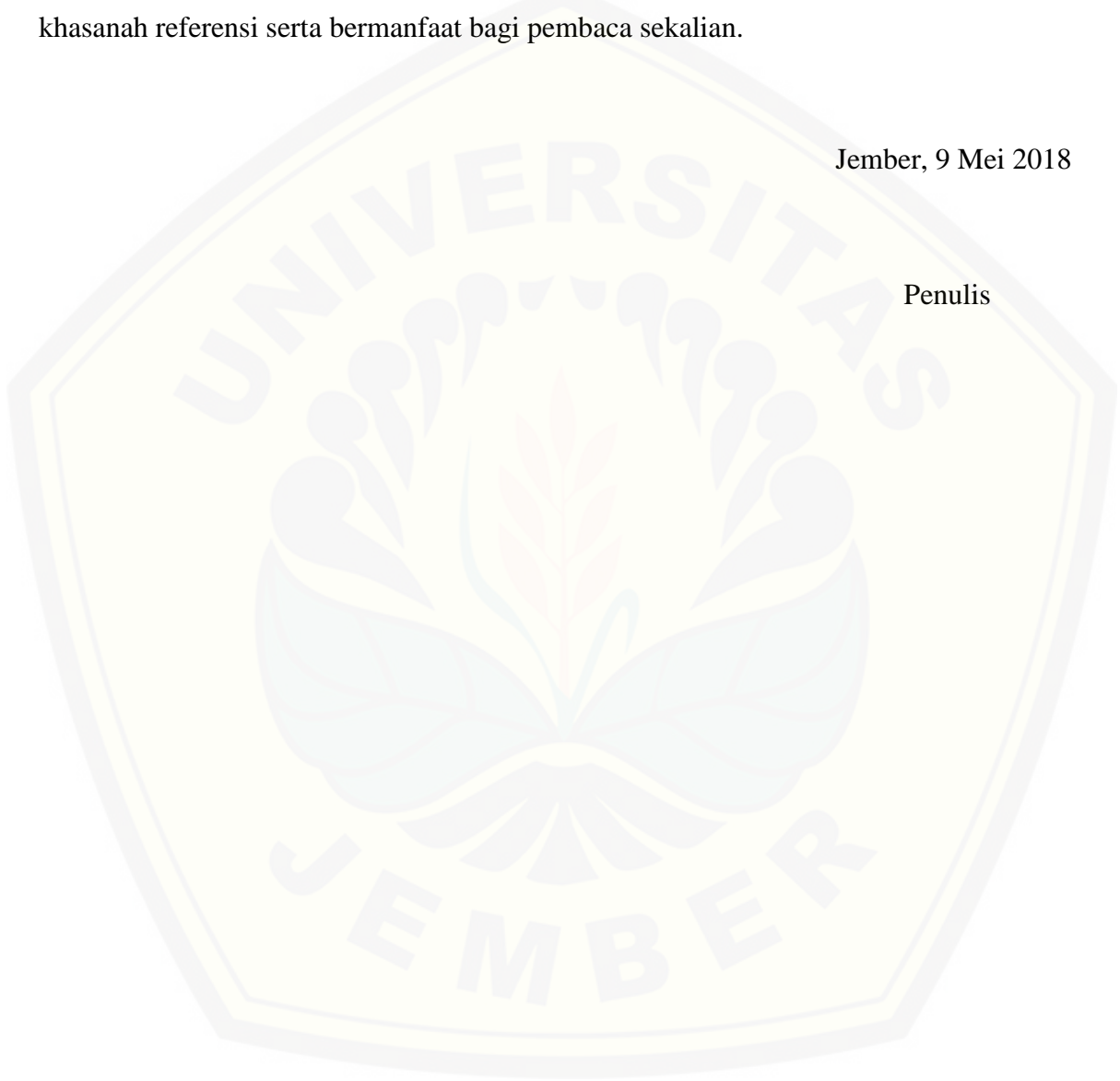
1. Dr. Aries Harianto, S.H., M.H, sebagai Dosen Pembimbing Utama skripsi sekaligus sebagai Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Jember yang dengan penuh perhatian, kesabaran, tulus dan ikhlas memberikan arahan, nasehat, serta bimbingan selama penulisan skripsi ini ;
2. Ibu Warah Atikah, S.H., M.Hum., sebagai Dosen Pembimbing Anggota skripsi yang telah banyak memberikan masukan dan arahan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan ;
3. Bapak Totok Sudaryanto, S.H., M.S., selaku Ketua Panitia Penguji skripsi ;
4. Bapak Ida Bagus Oka Ana, S.H., M.M., selaku Sekretaris Panitia Penguji skripsi ;
5. Bapak Dr. Nurul Ghufron, S.H., M.H, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Jember, Ibu Dr. Dyah Ochtorina, S.H., M.Hum. dan Bapak Echwan Iriyanto, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan I dan II Fakultas Hukum Universitas Jember ;
6. Bapak dan Ibu dosen, civitas akademika, serta seluruh karyawan Fakultas Hukum Universitas Jember atas segala ilmu dan pengetahuan untuk bekal hidupku ;
7. Orang tuaku, saudara-saudaraku, keluarga dan kerabat atas do'a, serta dukungan yang telah diberikan ;
8. Teman-teman seperjuangan di Fakultas Hukum angkatan tahun 2012, yang tak dapat aku sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan dan bantuan baik moril dan spirituil ;

9. Semua pihak dan rekan-rekan yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang telah memberikan bantuannya dalam penyusunan skripsi ini.

Sangat disadari bahwa pada skripsi ini, masih banyak ditemukan kekurangan dan kelemahan akibat keterbatasan kemampuan serta pengetahuan penulis. Oleh karena itu, perlu adanya kritik dan saran yang membangun dari para pembaca demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya penulis mengharapkan, mudah-mudahan skripsi ini minimal dapat menambah khasanah referensi serta bermanfaat bagi pembaca sekalian.

Jember, 9 Mei 2018

Penulis



## RINGKASAN

Salah satu bentuk perlindungan dan kepastian hukum terutama bagi pekerja tersebut adalah melalui pelaksanaan dan penerapan perjanjian kerja. Dengan adanya perjanjian kerja diharapkan para pihak yang sepakat melakukan hubungan kerja lebih mengetahui hak dan kewajiban masing-masing pihak dan mengetahui sendiri apakah ia sudah melaksanakan perjanjian tersebut dengan baik atau ia melanggar perjanjian tersebut. Pengaturan perlindungan hukum bagi pekerja diatur dalam ketentuan Pasal 67 sampai dengan Pasal 101 dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Berdasarkan beberapa hal tersebut di atas penulis tertarik untuk mengkaji dan menuangkan pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak menyangkut Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Sumber Alfaria Trijaya atau lebih dikenal dengan Alfamart. PKWT tersebut pada dasarnya dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun, namun demikian dalam praktiknya di PT. Sumber Alfaria Trijaya PKWT tersebut ada yang lebih sampai 3 (tiga) tahun dan lebih. Pada dasarnya PKWT berakhir bila waktunya telah habis dan perjanjian kerja yang telah habis waktunya dapat diperpanjang. Jika pengusaha hendak memperpanjang perjanjian kerja, maka paling lama 7 (tujuh) hari sebelum PKWT berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan. Rumusan masalah yang akan dibahas adalah : (1) Apakah PKWT di PT. Sumber Alfaria Trijaya telah memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja dan (2) Apa akibat hukumnya jika PKWT di PT. Sumber Alfaria Trijaya bertentangan dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Metode penelitian dalam penulisan skripsi ini menggunakan tipe penelitian yuridis normatif. Pendekatan masalah menggunakan pendekatan undang-undang dan pendekatan konseptual, dengan bahan hukum yang terdiri dari bahan hukum primer, sekunder dan bahan non hukum. Analisa bahan penelitian dalam skripsi ini menggunakan analisis normatif kualitatif. Guna menarik kesimpulan dari hasil penelitian dipergunakan metode analisa bahan hukum deduktif.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh beberapa hasil pembahasan sebagai berikut : *Pertama*, Aspek perlindungan hukum PKWT di PT. Sumber Alfaria Trijaya pada prinsipnya belum memadai karena masih ditemui adanya ketidakseimbangan kepentingan antara pengusaha dan tenaga kerja dan lebih menguntungkan pengusaha. Dalam praktiknya di PT. Sumber Alfaria Trijaya PKWT tersebut ada yang lebih sampai 3 (tiga) tahun dan lebih. Pada dasarnya PKWT berakhir bila waktunya telah habis dan perjanjian kerja yang telah habis waktunya dapat diperpanjang. Jika pengusaha hendak memperpanjang perjanjian kerja, maka paling lama 7 (tujuh) hari sebelum PKWT berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan. *Kedua*, Berdasarkan isi perjanjian kerja terhadap PKWT di PT. Sumber Alfaria Trijaya yang belum mencerminkan kepastian hukum dan perlindungan hukum bagi pekerjanya. Dalam hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 2 ayat (2) Perjanjian Kerja tersebut di atas bahwa jika pihak pertama hendak memperpanjang jangka waktu perjanjian, maka pihak pertama akan memberitahukan hal tersebut kepada pihak kedua secara tertulis paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian ini berakhir. Dalam hal ini perjanjian kerja tersebut tidak secara tegas mengatur berapa lama perjanjian kerja tersebut akan diperpanjang, hanya menyebutkan dapat diperpanjang setiap tahun, karena PKWTT tidak mungkin ada perpanjangan karena pekerja/buruh sudah menjadi pekerja tetap, lain halnya untuk PKWT. PKWT dapat diadakan



untuk paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun (Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).

Saran yang diberikan bahwa, Secara konseptual, jangan sampai PKWT yang secara fungsional diharapkan dapat menghasilkan efisiensi dan efektifitas justru dalam tataran kenyataan menimbulkan keadaan yang berseberangan dengan nilai-nilai yang menjunjung tinggi kemanusiaan. Perlindungan terhadap tenaga kerja mutlak diperlukan tanpa terkecuali. Melihat banyaknya celah-celah yang merupakan ketimpangan dalam sistem hukum ketenagakerjaan, disarankan agar pemerintah segera mengadakan pembaruan hukum ketenagakerjaan dengan merevisi berbagai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang inkonsistensi dan kontradiksi serta yang sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan jaman khususnya dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan



**DAFTAR ISI**

	Hal.
Halaman Sampul Depan.....	I
Halaman Sampul Dalam .....	ii
Halaman Motto .....	iii
Halaman Persembahan .....	iv
Halaman Persyaratan Gelar .....	v
Halaman Persetujuan .....	vi
Halaman Pengesahan .....	vii
Halaman Penetapan Panitia Penguji .....	viii
Halaman Pernyataan .....	ix
Halaman Ucapan Terima Kasih .....	x
Halaman Ringkasan .....	xii
Halaman Daftar Isi .....	xiv
Halaman Daftar Lampiran .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
1.5 Metode Penelitian .....	6
1.5.1 Tipe Penelitian .....	6
1.5.2 Pendekatan Masalah .....	7
1.5.3 Sumber Bahan Hukum .....	7
1.5.4 Analisis Bahan Hukum .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>11</b>
2.1 Perlindungan Hukum .....	11
2.1.1 Pengertian Perlindungan Hukum .....	11
2.1.2 Unsur Unsur Perlindungan Hukum .....	13
2.1.3 Tujuan Perlindungan Hukum .....	14
2.2 Hukum Ketenagakerjaan .....	15

2.2.1	Pengertian Ketenagakerjaan .....	15
2.2.2	Dasar Ruang Lingkup dan Sumber Hukum Ketenagakerjaan .....	16
2.3	Hubungan Kerja .....	18
2.3.1	Pengertian Hubungan Kerja .....	18
2.3.2	Pihak Pihak Dalam Hubungan Kerja .....	20
2.4	Perjanjian Kerja .....	23
2.4.1	Pengertian Perjanjian Kerja .....	23
2.4.2	Isi Perjanjian Kerja .....	24
2.4.3	Jenis Perjanjian Kerja .....	25
<b>BAB III</b>	<b>PEMBAHASAN</b> .....	<b>27</b>
3.1	Aspek Perlindungan Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya .....	27
3.2	Akibat Hukum Jika Pelaksanaan PKWT di PT. Sumber Alfaria Trijaya Bertentangan Dengan Ketentuan Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan .....	38
<b>BAB IV</b>	<b>PENUTUP</b> .....	<b>50</b>
4.1	Kesimpulan .....	50
4.2	Saran-saran .....	51
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>		



## PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU

No. .... /PKWT/REG/HRD-HO...../Branch...../...../2016

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ini dibuat di Jember, hari Jumat, tanggal 05-08-16 (untuk selanjutnya disebut "Perjanjian") oleh dan antara :

1. PT SUMBER ALFARIA TRIJAYA Tbk, suatu perseroan terbuka yang didirikan berdasarkan hukum yang berlaku di Negara Republik Indonesia yang bergerak dalam bidang perdagangan eceran mini market, berkedudukan hukum di Tangerang, untuk selanjutnya disebut "Pihak Pertama".
2. Nama  
Tempat/Tanggal Lahir  
Jenis Kelamin  
Alamat  
KTP nomor

Pihak Kedua  
Jember, 17-11-1984  
...  
...  
...

Dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama diri sendiri, untuk selanjutnya disebut "Pihak Kedua".

Pihak Pertama dan Pihak Kedua bertindak secara bersama-sama disebut sebagai "Para Pihak" dan secara sendiri-sendiri disebut sebagai "Pihak".

Para Pihak dengan ini sepakat dan saling mengikatkan diri untuk mengadakan dan melaksanakan Perjanjian ini dengan syarat dan ketentuan sebagai berikut :

PASAL 1  
PERNYATAAN

Pada saat penandatanganan Perjanjian ini, Pihak Kedua menyatakan dan menerangkan bahwa Pihak Kedua:

- a. Dalam keadaan atau kondisi sehat jasmani dan tidak menderita penyakit menahun serta cakap melakukan perbuatan hukum;
- b. Tidak sedang berada di dalam status sebagai tersangka, terdakwa, dan/atau terpidana, serta belum pernah dijatuhi hukuman pidana oleh pengadilan;
- c. Tidak sedang dan tidak akan terikat perjanjian kerja dengan pihak manapun selama berlangsungnya Perjanjian ini.

PASAL 2  
PENEMPATAN DAN JANGKA WAKTU KERJA

1. Pihak Pertama mempekerjakan Pihak Kedua, sebagai pekerja waktu tertentu dengan jabatan MDC SP dan akan bekerja di lokasi yang ditunjuk Pihak Pertama yang beralamat di ... untuk jangka waktu selama 12 bulan terhitung sejak tanggal 08-08-16 sampai dengan tanggal 05-08-17 (untuk selanjutnya disebut "Jangka Waktu Perjanjian").
2. Jika Pihak Pertama hendak memperpanjang Jangka Waktu Perjanjian, maka Pihak Pertama akan memberitahukan hal tersebut kepada Pihak Kedua secara tertulis paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum Perjanjian ini berakhir.
3. Menyimpang dari ketentuan ayat 1 Pasal ini, Pihak Kedua dengan ini menyatakan kesediaan dan kesediaannya untuk dipindahkan atau ditempatkan di lokasi lainnya oleh Pihak Pertama selama Jangka Waktu Perjanjian.
4. Pihak Kedua dengan ini menyatakan sepakat untuk melaksanakan dan menaati setiap maupun seluruh ketentuan dalam Peraturan Perusahaan dan aturan lainnya yang berlaku di Pihak Pertama.

PASAL 3  
PELAKSANAAN PEKERJAAN

1. Pihak Kedua wajib melaksanakan dan bertanggung jawab atas pekerjaan dalam jabatannya sesuai dengan rincian pekerjaan yang telah diberikan kepada PIHAK KEDUA.
2. Dalam melaksanakan pekerjaannya sebagaimana tersebut pada ayat (1) di atas, Pihak Kedua wajib:
  - a. Melakukan koordinasi dengan atasan langsung maupun dengan para pekerja lainnya di dalam Perusahaan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaan pekerjaan maupun tugas-tugasnya;
  - b. Memberikan laporan kepada atasan langsung, dan/atau pejabat lain yang ditunjuk Pihak Pertama mengenai pekerjaan maupun tugas yang menjadi tanggung jawabnya;
  - c. Memelihara dan menjaga alat-alat kerja yang dipergunakan dalam melaksanakan pekerjaan;
  - d. Tidak melakukan tindakan-tindakan yang mengarah pada penyalahgunaan jabatan dengan dasar apapun demi dan untuk kepentingan diri sendiri, keluarga, maupun pihak ketiga yang dapat menyebabkan kerugian bagi Pihak Pertama baik secara materiil maupun imateriil;
3. Pihak Kedua wajib melaksanakan pekerjaan sesuai dengan hari, jam dan lokasi kerja yang ditentukan oleh Pihak Pertama sesuai dengan sifat dan jenis pekerjaannya yang telah disepakati Para Pihak dalam Perjanjian ini tanpa mengurangi hak-hak Pihak Kedua.

PASAL 4  
PENGUPAHAN DAN KESEJAHTERAAN

1. Pihak Pertama akan membayar upah secara bulanan kepada Pihak Kedua selama Jangka Waktu Perjanjian sebesar Rp [ ] (terbilang ) yang terdiri dari Upah Pokok, Tunjangan Uang Makan dan/atau tunjangan jabatan sesuai dengan hak Pihak Kedua.
2. Pihak Pertama mengikutsertakan Pihak Kedua pada Program Jaminan Sosial tenaga Kerja (Jamsostek).
3. Para Pihak sepakat Upah sebagaimana yang disebut dalam ayat 1 pasal ini: belum dipotong Pajak Penghasilan ( PPh 21 ) dan iuran Jaminan Hari Tua (JHT) program Jamsostek.
4. Pihak Pertama akan membayar upah kepada Pihak Kedua dengan cara mentransfer kepada rekening Pihak Kedua, Pihak Kedua wajib memiliki atau membuka rekening di bank yang ditunjuk Pihak Pertama.
5. Pihak Kedua menerima upah yang dibayarkan setiap akhir bulan melalui bank yang ditunjuk oleh Pihak Pertama sesuai dengan aturan yang berlaku di Pihak Pertama.
6. Pihak Kedua berhak diberikan jaminan pemeliharaan kesehatan sesuai aturan berlaku di Pihak Pertama.

PASAL 5  
ASET PERUSAHAAN

1. Pihak Pertama akan meminjamkan aset miliknya kepada Pihak Kedua yang disesuaikan dengan aturan yang berlaku di Pihak Pertama.
2. Pihak Kedua wajib merawat dan menjaga aset Pihak Pertama serta wajib mengembalikan aset tersebut kepada Pihak Pertama dalam keadaan baik dan dapat digunakan sebagaimana mestinya pada saat berakhirnya Perjanjian ini dan/atau pada saat diminta oleh Pihak Pertama.

PASAL 6  
PEMBAYARAN GANTI RUGI DAN KELEBIHAN BIAYA

1. Pihak Kedua wajib membayar kerugian yang timbul akibat kesalahan dan/atau kelalaian dan/atau ketidaktepatan Pihak Kedua dalam bekerja baik sengaja maupun tidak sengaja yang mengakibatkan hilangnya dan/atau rusaknya barang dan/atau aset Pihak Pertama baik sebagian maupun secara keseluruhan.
2. Pihak Kedua wajib membayar kelebihan biaya yang terbit akibat rawat inap dan/atau rawat jalan yang melebihi batas tanggungan rawat inap dan/atau rawat jalan Pihak Kedua sesuai dengan Pasal 4 ayat 6 Perjanjian ini. Kelebihan biaya tersebut merupakan hutang yang wajib dibayarkan oleh Pihak Kedua kepada Pihak Pertama.
3. Untuk melaksanakan kewajiban ayat (1) dan ayat (2) Pasal ini, Pihak Kedua memberikan kewenangan, otoritas, hak dan/atau kuasa kepada Pihak Pertama untuk memotong Upah Pihak Kedua sesuai dengan aturan yang berlaku di Pihak Pertama.
4. Jumlah seluruh dan segala bentuk potongan perbulan terhadap Upah yang diterima Pihak Kedua tidak boleh melebihi 30% (tiga puluh persen) dari jumlah Upah perbulan.



Apabila terdapat satu atau beberapa hal yang dapat mengakibatkan ketentuan ayat (4) tersebut di atas menjadi tidak bisa terpenuhi, maka pemotongan Upah dilakukan dengan urutan-urutan sebagai berikut:

- a. Pembayaran barang dan/atau aset yang hilang dan/atau rusak milik Pihak Pertama (Nota Barang Hilang/NBH);
  - b. Pembayaran kelebihan biaya akibat rawat inap dan/atau rawat jalan yang melebihi batas tanggungan rawat inap dan/atau rawat jalan Pihak Kedua;
  - c. Pembayaran ganti rugi lain-lain dalam bentuk apapun yang merupakan kewajiban Pihak Kedua kepada Pihak Pertama (apabila ada).
5. Pola pemotongan sebagaimana tersebut pada ayat (5) di atas juga diberlakukan pada bulan-bulan berikutnya, sampai seluruh kewajiban Pihak Kedua selesai lunas.
7. Pada saat hubungan kerja antara Para Pihak berakhir baik sebelum maupun pada saat berakhirnya Jangka Waktu Perjanjian karena sebab apapun, Para Pihak sepakat untuk mengesampingkan ayat 4 Pasal ini. Pihak Pertama berhak untuk memotong seuruh upah dan hak-hak kearyawanan Pihak Kedua. Apabila hal tersebut tidak mencukupi, maka Pihak Kedua wajib untuk melunasi utang Pihak Kedua paling lambat 30 (tiga puluh) hari setelah putusannya hubungan kerja.
8. Apabila dalam pelaksanaan Perjanjian ini membutuhkan kuasa dari Pihak Kedua, maka kuasa tersebut dianggap telah diberikan oleh Pihak Kedua kepada Pihak Pertama berdasarkan Perjanjian ini.
9. Kuasa-kuasa yang diberikan atau termaktub dalam Perjanjian ini tidak dapat ditarik kembali dan merupakan satu kesatuan dan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian ini, yang tidak akan berakhir karena sebab atau peristiwa apapun juga sepanjang Pihak Kedua mempunyai kewajiban kepada Pihak Pertama dan Para Pihak dengan ini melepaskan ketentuan-ketentuan pasal 1813, 1814 dan 1816 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

## PASAL 7 PELEPASAN HAK

Apabila Pihak Pertama dan atau Pihak Kedua memutuskan Perjanjian ini sebelum berakhirnya Jangka Waktu Perjanjian, Para Pihak melalui dan dengan Perjanjian ini sepakat untuk salingmelepaskan hak untuk menuntut sisa masa Jangka Waktu Perjanjian ini, baik yangdikompensasikan dalam bentuk uang maupun bentuk lain.

## PASAL 8 HARI LIBUR, CUTI, IZIN, DAN TUNJANGAN HARI RAYA

Ketentuan-ketentuan mengenai hari libur, cuti, izin, Tunjangan Hari Raya (THR) mengikutiketentuan yang tercantum dalam Peraturan P erusahaan, Tata Tertib Perusahaan dan aturan lain yang berlaku di Pihak Pertama.

## PASAL 9 PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

1. Putusnya hubungan kerja antara Pihak disebabkan karena:
  - a. Sebagian ataupun seluruh pernyataan dan/atau keterangan Pihak Kedua sebagaimana tersebut dalam pasal 1 ayat (1) ternyata tidak benar;
  - b. Para Pihak sepakat mengakhiri hubungan kerja sebelum Perjanjian ini berakhir;
  - c. Pihak Kedua meninggal dunia;
  - d. Pihak Kedua mengajukan permintaan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri;
  - e. Pihak Kedua mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih secara berturut-turut tanpa keterangan tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;
  - f. Pihak Kedua tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana atau telah diputuskan bersalah dalam perkara pidana oleh pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap;
  - g. Pihak Kedua tidak dapat menunjukkan prestasi yang memuaskan dan/atau tidak dapat melaksanakan tugas sebagaimana mestinya dengan alasan apapun sehingga tidak tercapainya target yang telah ditetapkan;
  - h. Keadaan tertentu yang diluar kemampuan dari Para Pihak yang mengakibatkan tidak dapat dilaksanakannya Perjanjian ini (force majeure).
  - i. Pihak Kedua terbukti menyalahgunakan wewenang/jabatan yang diberikan oleh Pihak Pertama.
  - j. Pihak Kedua membawa barang dan/atau aset milik Pihak Pertama ke luar dari lokasi kerja, tanpa ada ijin tertulis yang sah dari pejabat Pihak Pertama yang berwenang.
  - k. Pihak Kedua melakukan pemukulan dan/atau tindakan kekerasan kepada rekan kerja dan atau atasan baik di dalam maupun diluar lokasi kerja yang berkaitan dengan hubungan kerja.
  - l. Pihak Kedua menolak perintah yang wajar dan layak dari atasan, tanpa alasan yang dapat dipertanggung jawabkan.
  - m. Pihak Kedua terbukti telah melakukan pelanggaran yang telah diatur dalam Perjanjian ini, Peraturan Perusahaan, Tata Tertib Perusahaan dan aturan-aturan lain yang ada dan berlaku di Pihak Pertama.
2. Hak dan kewajiban masing Pihak yang timbul sehubungan dengan pengakhiran Perjanjian kerja waktu tertentu ini dilaksanakan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku dibidang ketenaga kerjaan.

## PASAL 10 PROSEDUR PENYELESAIAN PERSELISIHAN

1. Apabila terjadi perselisihan antara Para Pihak berkaitan dengan Perjanjian ini dan/atau berkaitan dengan pelaksanaannya, maka setiap dan segala perselisihan tersebut wajib diselesaikan secara musyawarah untuk mencepai mufakat.
2. Apabila penyelesaian perselisihan secara musyawarah tidak mencapai mufakat, maka Para Pihak sepakat untuk menyelesaikan perselisihan tersebut melalui Lembaga Penyelesaian Perselisihan Industrial.

## PASAL 11 FORCE MAJEURE

1. Pengertian Force Majeure adalah pemogokan umum, peperangan, sabotase, pemberontakan, kerusuhan massa dan blokade fasilitas umum, epidem, bencana alam, perubahan peraturan perundang-undangan atau hal lain yang tidak dapat diduga dan diluar kemampuan PARA PIHAK sehingga salah satu pihak atau kedua-duanya tidak dapat melaksanakan kewajiban.
2. Kerugian - kerugian yang diderita oleh salah satu Pihak yang diakibatkan karena terjadinya Force Majeure, bukan merupakan tanggung jawab Pihak Lain dalam Perjanjian ini, oleh karenanya Para Pihak dibebaskan dari tuntutan sehubungan dengan pelaksanaan Perjanjian ini.

## PASAL 12 LAIN-LAIN

1. Perjanjian ini tidak dapat diubah tanpa adanya kesepakatan tertulis dari para pihak.
2. Ketentuan-ketentuan lain yang tidak cukup diatur dalam Perjanjian ini akan diatur kemudian dan disepakati secara tertulis oleh Para Pihak.
3. Perjanjian ini diatur dan dijalankan berdasarkan hukum di Republik Indonesia.

Perjanjian ini dibuat oleh Para Pihak dan telah dimengerti isinya serta ditandatangani oleh Para Pihak yang mempunyai akibat hukum yang tetap, dibuat pada tempat dan tanggal yang disebutkan pada bagian awal Perjanjian ini.

Untuk dan atas nama Pihak Pertama,  
PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk

Pihak Kedua,

(AGUNG BUDI YUWONO)

(Akbar H)

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Pembangunan nasional merupakan usaha untuk menciptakan kemakmuran dan kesejahteraan rakyat. Oleh karena itu hasil-hasil pembangunan harus dapat dinikmati oleh seluruh rakyat sebagai peningkatan kesejahteraan lahir dan batin secara adil dan merata. Sebaliknya, hasil dari pembangunan itu, tergantung pada partisipasi seluruh rakyat, yang mana pembangunan itu harus dilaksanakan secara merata oleh segenap lapisan masyarakat. Pemerataan dan stabilitas adalah unsur yang saling berkaitan. Jumlah penduduk Indonesia yang besar, dapat mencerminkan dua hal. Pertama dapat menggambarkan kebutuhan masyarakat yang besar, seperti kebutuhan pangan, sandang, perumahan, energi dan kesempatan kerja kemudian yang kedua mencerminkan potensi yang dapat dikerahkan untuk mengolah sumber-sumber daya alam yang tersedia untuk menghasilkan sesuatu atau memberikan jasa untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.<sup>1</sup> Tingginya pertumbuhan penduduk merupakan salah satu penyebab kelebihan tenaga kerja yang menyebabkan masalah ketenagakerjaan berupa perluasan lapangan tenaga kerja. Dalam hal ini, pertumbuhan penduduk tidak sebanding dengan kebutuhan dunia kerja sehingga banyak menimbulkan pengangguran. Dengan demikian peluang dan tantangan dalam mencari pekerjaan semakin besar, karena kesempatan kerja yang terbatas tak sebanding dengan angka pencari kerja yang banyak.

Pekerjaan mempunyai makna yang sangat penting dalam kehidupan manusia sehingga setiap orang membutuhkan pekerjaan. Pekerjaan dapat dimaknai sebagai sumber penghasilan bagi seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi dirinya dan keluarganya. Pekerjaan dapat juga dimaknai sebagai sarana untuk mengaktualisasikan diri sehingga seseorang merasa

---

<sup>1</sup> Payaman Simanjuntak. 1986. *Pengantar Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Lembaga Penerbit Universitas Indonesia. hlm.22



hidupnya menjadi lebih berharga baik bagi dirinya, keluarganya maupun lingkungannya. Oleh karena itu hak atas pekerjaan merupakan hak azasi yang melekat pada diri seseorang yang wajib dijunjung tinggi dan dihormati. Makna dan arti pentingnya pekerjaan bagi setiap orang tercermin dalam ketentuan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang mengatur bahwa setiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi. Pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi konstitusi merupakan pelanggaran hak asasi manusia. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Peraturan perundang-undangan yang terkait dengan perlindungan bagi pekerja adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksana dari peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Perlindungan bagi pekerja diperlukan mengingat ketidakseimbangan hubungan antara pengusaha dengan pekerja.

Di satu pihak sumber daya manusia merupakan modal utama dalam proses pembangunan, akan tetapi di lain pihak dapat menyebabkan masalah-masalah yang rumit seperti yang tersebut di atas. Dengan beberapa pertimbangan tersebut di atas, pemerintah mengatur penyediaan tenaga kerja dengan kualitas dan kuantitas untuk memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada para pencari kerja termasuk penempatan tenaga kerja yang tepat guna. Pada kondisi pembangunan Indonesia seperti saat ini, banyak sekali Instansi maupun perusahaan-perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja yang handal dan menguasai pendidikan serta keterampilan yang memadai. Dalam suatu hubungan kerja diperlukan perjanjian kerja sebagai bentuk perlindungan hukum antara perusahaan dan tenaga kerja.

Perjanjian kerja dalam Bahasa Belanda biasa disebut dengan *arbeidsovereenkomst*, dapat diartikan dalam beberapa pengertian. Pengertian

pertama disebutkan dalam ketentuan Pasal 1601a KUHPerdara, mengenai perjanjian kerja disebutkan bahwa: “suatu perjanjian di mana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan upah”. Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah.<sup>2</sup>

Tentang bentuk dari perjanjian kerja dibedakan berdasarkan kualifikasi yang diberikan undang-undang. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengkualifikasikan perjanjian kerja menjadi 2 (dua) macam, masing-masing adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Pasal 57 ayat (1) mensyaratkan bentuk PKWT harus tertulis, sementara bentuk PKWTT sifat pengaturannya fakultatif, jadi diserahkan kepada para pihak untuk merumuskan bentuk perjanjiannya dalam bentuk tertulis atau tidak tertulis (Pasal 51). Hanya saja undang-undang menetapkan bahwa apabila PKWTT dibuat secara lisan, ada kewajiban pengusaha untuk membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan (Pasal 63 ayat (1)). Terdapat dua kualifikasi PKWT dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, masing-masing adalah PKWT yang didasarkan pada jangka waktu dan PKWT yang didasarkan pada selesainya suatu pekerjaan tertentu (Pasal 56 ayat (2)).

Undang-undang juga menegaskan bahwa tidak semua jenis pekerjaan dapat disusun dengan alasan hukum PKWT. Secara limitatif, dalam ketentuan Pasal 59 menyebutkan bahwa PKWT hanya dapat diterapkan untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis, sifat, dan kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Berdasarkan kondisi tersebut di atas, penulis tertarik untuk mengkaji dan menganalisa adanya PKWT di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk atau lebih dikenal dengan Alfamart. Suatu PKWT wajib dibuat secara tertulis. Hal ini berbeda dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang

---

<sup>2</sup> Imam Soepomo. 1968. *Hukum Perburuhan Hubungan Kerja*. Jakarta. PPAKRI. hlm. 57



dapat dibuat secara lisan. PKWT yang dibuat secara lisan dapat dianggap sebagai PKWTT. Selain tertulis, PKWT juga wajib didaftarkan pada instansi ketenagakerjaan terkait di wilayahnya masing-masing (Dinas Ketenagakerjaan).

PKWT yang tidak didaftarkan pada instansi ketenagakerjaan akan membuat PKWT itu menjadi tidak sah, dan secara otomatis PKWT itu akan menjadi PKWTT dimana karyawan secara otomatis pula memperoleh hak-haknya sesuai peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan. Jika jangka waktu perjanjiannya habis, PKWT dapat diperpanjang dan diperbaharui kembali. PKWT yang berdasarkan pada jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 tahun, dan setelahnya hanya boleh diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu paling lama 1 tahun. Dalam PKWT tidak dikenal adanya masa percobaan kerja. Jika dalam PKWT disyaratkan adanya masa percobaan kerja, maka masa percobaan kerja itu batal demi hukum. Sejak PKWT tersebut didaftarkan pada instansi dinas ketenagakerjaan terkait, hukum tidak mengakui adanya masa percobaan kerja dan karenanya sejak awal masa percobaan tersebut dianggap tidak ada. Sebaliknya, dalam PKWTT dapat dipersyaratkan adanya masa percobaan kerja yang lamanya tidak boleh lebih dari 3 bulan.

Salah satu bentuk perlindungan dan kepastian hukum terutama bagi pekerja tersebut adalah melalui pelaksanaan dan penerapan perjanjian kerja. Perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pengusaha dan pekerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja, termasuk syarat-syarat kerja, pengupahan, dan cara pembayaran. Dengan adanya perjanjian kerja diharapkan para pihak yang sepakat melakukan hubungan kerja lebih mengetahui hak dan kewajiban masing-masing pihak dan mengetahui sendiri apakah ia sudah melaksanakan perjanjian tersebut dengan baik atau ia melanggar perjanjian tersebut. Pengaturan perlindungan hukum bagi pekerja diatur dalam ketentuan Pasal 67 sampai dengan Pasal 101 dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Berdasarkan ketentuan Pasal 3 dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan merupakan salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan.

Berdasarkan beberapa hal tersebut di atas penulis tertarik untuk mengkaji dan menuangkan pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak menyangkut Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Sumber Alfaria Trijaya atau lebih dikenal dengan Alfamart. PKWT tersebut pada dasarnya dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun, namun demikian dalam praktiknya di PT. Sumber Alfaria Trijaya PKWT tersebut ada yang lebih sampai 3 (tiga) tahun dan lebih. Pada dasarnya PKWT berakhir bila waktunya telah habis dan perjanjian kerja yang telah habis waktunya dapat diperpanjang. Jika pengusaha hendak memperpanjang perjanjian kerja, maka paling lama 7 (tujuh) hari sebelum PKWT berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.

Dalam kenyataannya pengusaha sering ingin mengikat pekerjanya hanya dengan PKWT saja. Oleh karena perpanjangan yang kedua kali tidak diizinkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, maka PKWT yang telah melebihi 3 (tiga) tahun ingin diperpanjang dengan cara tidak menyebut perpanjangan PKWT tetapi pembaharuan PKWT. Atas kenyataan tersebut, pada dasarnya perlu ada perlindungan hukum terhadap tenaga kerja di PT. Sumber Alfaria Trijaya. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut perlu dikaji dan ditelaah lebih jauh tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Sumber Alfaria Trijaya dalam bentuk penulisan skripsi dengan judul : *Perlindungan Hukum Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Sumber Alfaria Trijaya Jember.*

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah PKWT di PT. Sumber Alfaria Trijaya telah memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja ?
2. Apa akibat hukumnya jika PKWT di PT. Sumber Alfaria Trijaya bertentangan dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang hendak dicapai dari penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Memahami dan mengetahui aspek perlindungan hukum PKWT di PT. Sumber Alfaria Trijaya.
2. Memahami dan mengetahui akibat hukumnya jika PKWT di PT. Sumber Alfaria Trijaya bertentangan dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan dapat diperoleh dalam penulisan skripsi ini antara lain :

1. Untuk pengembangan teori dan ilmu hukum ketenagakerjaan, khususnya masalah perjanjian kerja.
2. Sebagai kontribusi dan memberikan sumbangan pemikiran dalam penyempurnaan peraturan perundangan di bidang ketenagakerjaan menyangkut Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

### 1.5 Metode Penelitian

Metode penelitian hukum dalam penulisan skripsi ini dapat digunakan untuk menggali, mengolah, dan merumuskan bahan-bahan hukum yang diperoleh sehingga mendapatkan kesimpulan yang sesuai dengan kebenaran ilmiah untuk menjawab isu hukum yang dihadapi. Berikut ini beberapa metode penelitian yang dipergunakan :

#### 1.5.1 Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang dipergunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah yuridis normatif, artinya permasalahan yang diangkat, dibahas dan diuraikan dalam penelitian ini difokuskan dengan menerapkan kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum positif. Tipe penelitian yuridis normatif dilakukan dengan mengkaji berbagai macam aturan hukum yang bersifat formal seperti undang-

undang, literatur-literatur yang bersifat konsep teoritis yang kemudian dihubungkan dengan permasalahan yang menjadi pokok pembahasan.<sup>3</sup>

### 1.5.2 Pendekatan Masalah

Skripsi ini, menggunakan 2 (dua) macam pendekatan, yaitu pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual, sebagaimana diuraikan dibawah ini :

1. Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), dilakukan dengan menelaah semua undang undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani. Hasil dari telaah tersebut merupakan suatu argumen untuk memecahkan isu yang dihadapi<sup>4</sup>
2. Pendekatan konseptual (*conseptual approach*) dilakukan melalui pendekatan dengan merujuk pada prinsip-prinsip hukum. Prinsip-prinsip ini dapat diketemukan dalam pandangan-pandangan sarjana ataupun doktrin-doktrin hukum.<sup>5</sup>

### 1.5.3 Sumber Bahan Hukum

Bahan hukum merupakan sarana dari suatu penulisan yang digunakan untuk memecahkan permasalahan yang ada sekaligus memberikan preskripsi mengenai apa yang seharusnya. Adapun sumber bahan hukum yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah :

#### 1.5.3.1 Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang bersifat autoritatif artinya mempunyai otoritas. Bahan-bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang undangan dan putusan-putusan hakim.<sup>6</sup> Adapun yang termasuk dalam bahan hukum primer yang akan dipergunakan dalam mengkaji setiap permasalahan dalam penulisan skripsi ini adalah :

---

<sup>3</sup> Peter Mahmud Marzuki. 2016. *Penelitian Hukum*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta. hlm.180.

<sup>4</sup> *Ibid*. hlm.189

<sup>5</sup> *Ibid*, hlm.138

<sup>6</sup> *Ibid*, hlm.138

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 ;
2. Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ;
3. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1998 tentang Penyelenggaraan Pemeliharaan Kesehatan Bagi Tenaga Kerja.
4. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150/Men/1999 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
5. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
6. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 101/Men/VI/2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh dan Kepmenakertrans Nomor 220/Men/X/2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksana Pekerja Kepada Perusahaan Lain.

#### **1.5.3.2 Bahan Hukum Sekunder**

Bahan hukum sekunder adalah juga seluruh informasi tentang hukum yang berlaku atau yang pernah berlaku di suatu negeri. Keberadaan bahan-bahan hukum sekunder, secara formal tidak sebagai hukum positif. Adapun yang termasuk dalam bahan-bahan hukum sekunder ini adalah buku-buku teks, laporan penelitian hukum, jurnal hukum yang memuat tulisan-tulisan kritik para ahli dan para akademisi terhadap berbagai produk hukum perundang-undangan dan putusan pengadilan, notulen-notulen seminar hukum, memori-memori yang memuat opini hukum, monograp-monograp, buletin-buletin atau terbitan lain yang memuat debat-debat dan hasil dengar pendapat di parlemen, deklarasi-deklarasi, dan situs-situs internet.<sup>7</sup>

#### **1.5.3.3 Bahan Non Hukum**

Sebagai penunjang dari sumber hukum primer dan sekunder, sumber bahan non hukum dapat berupa, internet, ataupun laporan-laporan penelitian non

---

<sup>7</sup> *Ibid.* hlm.165



hukum dan jurnal-jurnal non hukum sepanjang mempunyai relevansi dengan topik penulisan skripsi.<sup>8</sup>

#### 1.5.4 Analisis Bahan Hukum

Sebagai cara untuk menarik kesimpulan dari hasil penelitian yang sudah terkumpul dipergunakan metode analisa bahan hukum deduktif, yaitu suatu metode penelitian berdasarkan konsep atau teori yang bersifat umum diaplikasikan untuk menjelaskan tentang seperangkat data, atau menunjukkan komparasi atau hubungan seperangkat data dengan seperangkat data yang lain dengan sistematis berdasarkan kumpulan bahan hukum yang diperoleh, ditambahkan pendapat para sarjana yang mempunyai hubungan dengan bahan kajian sebagai bahan komparatif. Langkah-langkah selanjutnya yang dipergunakan dalam melakukan suatu penelitian hukum, yaitu :

- a) Mengidentifikasi fakta hukum dan mengeliminir hal-hal yang tidak relevan untuk menetapkan isu hukum yang hendak dipecahkan ;
- b) Pengumpulan bahan-bahan hukum dan sekiranya dipandang mempunyai relevansi juga bahan-bahan non-hukum ;
- c) Melakukan telaah atas isu hukum yang diajukan berdasarkan bahan-bahan yang telah dikumpulkan
- d) Menarik kesimpulan dalam bentuk argumentasi yang menjawab isu hukum
- e) Memberikan preskripsi berdasarkan argumentasi yang telah dibangun di dalam kesimpulan.<sup>9</sup>

Langkah-langkah ini sesuai dengan karakter ilmu hukum sebagai ilmu yang bersifat preskriptif dan terapan. Sebagai ilmu yang bersifat preskripsi, ilmu hukum mempelajari tujuan hukum, nilai-nilai keadilan, validitas aturan hukum, konsep-konsep hukum dan norma-norma hukum. Sebagai ilmu terapan, ilmu hukum menerapkan standar prosedur, ketentuan-ketentuan, rambu-rambu dalam melaksanakan aturan hukum. Oleh karena itu, langkah-langkah tersebut dapat

---

<sup>8</sup> *Ibid.* hlm.164

<sup>9</sup> *Ibid.* hlm.171

diterapkan baik terhadap penelitian untuk kebutuhan praktis maupun yang untuk kajian akademis.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Perlindungan Hukum

##### 2.1.1 Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum berasal dari bahasa Arab dan merupakan bentuk tunggal, yang kata jamaknya adalah “*alkas*” yang selanjutnya diambil alih dalam bahasa Indonesia menjadi “hukum”. Dalam pengertian hukum terkandung pengertian erat dengan pengertian yang “dapat melakukan paksaan”.<sup>10</sup> Hukum adalah peraturan yang memaksa, akan tetapi tidak untuk memaksakan sesuatu pada seseorang melainkan untuk melindungi kepentingan-kepentingan manusia. Hal ini disebabkan karena kepentingan itu kerap kali diancam atau dilanggar oleh pihak tertentu sehingga hukum perlu mengamankannya dan bila perlu memaksa. Menurut R. Soeroso :

Hukum adalah himpunan peraturan yang dibuat oleh yang berwenang dengan tujuan untuk mengatur tata kehidupan bermasyarakat yang mempunyai ciri memerintah dan melanggar serta mempunyai sifat memaksa dengan menjatuhkan sanksi hukuman bagi yang melanggarnya. Perlindungan hukum terdiri dari 2 (dua) suku kata yaitu “perlindungan” dan “hukum” artinya perlindungan hukum menurut undang-undang yang berlaku. Perlindungan hukum merupakan sarana untuk mewujudkan dan mempertahankan keadilan yang menjadi jiwa dan tujuan dari hukum.<sup>11</sup>

Pasal 1 ayat (3) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, menyatakan bahwa “negara Indonesia adalah negara hukum”, artinya adalah penyelenggaraan negara di segala bidang harus didasarkan pada aturan hukum yang adil dan pasti sehingga tidak didasarkan pada kepentingan ekonomi semata. Dalam hal ini setiap warga negara sama kedudukannya dalam hukum dan setiap warga negara berhak memperoleh perlindungan hukum yang memadai. Lebih lanjut, dalam ketentuan Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa “setiap

<sup>10</sup> <http://www.tanyahukum.com/perlindungan-hukum.html>, diakses 16 Februari 2018

<sup>11</sup> R Soeroso. 2002. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta. Sinar Grafika. hlm 24



orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum”, artinya pengakuan hukum, jaminan hukum, perlindungan hukum, dan kepastian hukum yang diberikan kepada setiap warga negara harus berdasarkan pada asas keadilan dan kesetaraan hukum.

Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum bagi rakyat dikenal dengan dua bentuk, yaitu perlindungan yang bersifat preventif dan perlindungan yang bersifat represif. Perlindungan hukum yang bersifat represif kepada warga negara diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Dengan demikian, perlindungan hukum yang bersifat preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, sedangkan sebaliknya perlindungan hukum yang bersifat represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa.<sup>12</sup>

Berdasarkan pengertian dan definisi hukum itu sendiri sangatlah luas, terdapat banyak pendapat yang diutarakan oleh para ahli hukum terkait dengan pengertian hukum itu sendiri. Menurut E. Utrecht sebagaimana dikutip R. Soeroso, yaitu :

Untuk memberikan definisi tentang hukum yang lengkap memang sulit namun menurut Utrecht perlu adanya suatu pedoman untuk dipakai pedoman/pegangan tentang apakah hukum itu. Pedoman yang dimaksud Utrecht, untuk dipakai sebagai pegangan adalah : “hukum adalah himpunan petunjuk-petunjuk hidup tata tertib suatu masyarakat dan seharusnya ditaati oleh anggota masyarakat yang bersangkutan”.<sup>13</sup>

Perlindungan hukum sebagaimana diuraikan oleh Barda Nawawi Arief :

Terpenuhinya hak-hak dan kewajiban seseorang, baik itu kepada individu maupun kelompok. Perlindungan hukum tersebut, menyangkut pula terhadap korban. Hal tersebut merupakan bagian dari perlindungan kepada masyarakat sebagai konsekwensi logis dari teori kontrak sosial (*social contract argument*) dan teori solidaritas sosial (*social solidarity argument*).<sup>14</sup>

---

<sup>12</sup> Philipus M. Hadjon. 2007. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Inndonesia*. Surabaya. Bina Ilmu. hlm.2.

<sup>13</sup> R. Soeroso. *Op. Cit.* hlm. 35.

<sup>14</sup> Barda Nawawi Arief. 2001. *Masalah Penegakan Hukum dan Kebijakan Penanggulangan Kejahatan*. Bandung, Citra Aditya Bakti. hlm. 54

Perlindungan mempunyai arti sebagai suatu perbuatan, dalam hal melindungi, misalnya memberikan perlindungan kepada orang-orang lemah. Definisi tentang hukum adalah himpunan peraturan-peraturan yang berisi perintah-perintah dan larangan-larangan yang mengatur tata tertib masyarakat dan karenanya masyarakat harus menaatinya. Dengan adanya hukum diharapkan tercipta suatu kondisi masyarakat yang aman dan tertib sebagai satu kesatuan dalam negara.

### 2.1.2 Unsur-Unsur Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia adalah perbuatan (hal dan sebagainya) melindungi ; pertolongan (penjagaan dan sebagainya).<sup>15</sup> Berdasarkan pengertian itu seseorang berhak mendapatkan perlindungan dan melindungi orang lain. Perlindungan hukum tercermin dari berjalannya hukum, proses hukum dan akibat dilaksanakannya atau ditegakkannya hukum tersebut. Jika dilihat dari pengertian dan pemahaman terhadap perlindungan hukum diatas maka dapat diketahui unsur-unsur perlindungan hukum yaitu :

- 1) Hukum tersebut merupakan sarana bagi siapa saja, artinya bahwa siapa saja yang haknya dilanggar dalam hidup bermasyarakat maka ia dapat mengajukan agar orang lain yang telah melakukan pelanggaran tersebut untuk ditindak oleh hukum itu;
- 2) Orang yang terbukti bersalah secara hukum tersebut dikenai sanksi yang telah ditentukan oleh hukum;
- 3) Asas kesamaan hukum (*rechtsgleichheit*) yaitu hukum dituntut sesuai dengan cita-cita keadilan dalam masyarakat;
- 4) Tujuan dari hukum itu adalah untuk menciptakan dan mempertahankan ketertiban dan keadilan dalam masyarakat;
- 5) Tidak adanya kesewenang-wenangan pihak yang mempunyai kekuasaan atau kesewenangan atas hukum tersebut.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> W.J.S. Poerwadarminta. 1999. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta. Balai Pustaka. hlm 600.

<sup>16</sup> Sri Soemantri. 2002. *Bunga Rampai Hukum Tata Negara Indonesia*. Bandung. Alumni, hlm. 15.

Berdasarkan unsur-unsur yang terdapat dalam makna perlindungan hukum sebagaimana tersebut di atas, maka dapat dilihat adanya suatu perlindungan hukum. Apabila unsur-unsur tersebut tidak tercermin maka dapat dipertanyakan akan terwujudnya perlindungan hukum dan kepastian dari hukum itu, juga tujuan hukum itu sendiri. Kehadiran hukum dalam masyarakat di antaranya ialah untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan-kepentingan yang dapat berbenturan satu sama lain, sehingga dapat ditekan sekecil-kecilnya benturan itu. Pengorganisasian kepentingan-kepentingan dilakukan dengan membatasi dan melindungi kepentingan-kepentingan tersebut.

### 2.1.3 Tujuan Perlindungan Hukum

Pada dasarnya setiap warga negara sama kedudukannya dalam hukum. Setiap warga negara berhak mendapatkan perlindungan hukum tanpa terkecuali. Perlindungan hukum harus sejalan dengan tujuan hukum secara umum, yaitu untuk menegakkan keadilan, sehingga ketertiban dan ketentraman masyarakat dapat diwujudkan. Hukum ditempatkan sebagai institusi sosial yang memiliki fungsi vital dalam kehidupan sosial. Roscoe Pounds menyebutkan bahwa :

Hukum itu adalah keseimbangan kepentingan, bahwa : hukum itu adalah menata kepentingan-kepentingan yang ada dalam masyarakat. Kepentingan-kepentingan tersebut harus ditata sedemikian rupa agar tercapai keseimbangan yang proporsional. Perlindungan hukum pada akhirnya mewujudkan keseimbangan kepentingan dalam masyarakat.<sup>17</sup>

Dalam kehidupan bermasyarakat, terdapat aneka macam hubungan antara anggota masyarakat, yakni hubungan yang ditimbulkan oleh kepentingan-kepentingan anggota masyarakat itu. Keanekaragaman hubungan tersebut membuat para anggota masyarakat memerlukan aturan-aturan yang dapat menjamin keseimbangan agar dalam hubungan-hubungan itu tidak terjadi kekacauan dalam masyarakat.<sup>18</sup> Hukum sebagai norma merupakan petunjuk untuk kehidupan. Manusia dalam masyarakat, hukum menunjukkan mana yang

---

<sup>17</sup> Roscoe Pounds dalam Bernard L. Tanya. 2006. *Teori Hukum ; Strategi Tertib Manusia Lintas Ruang dan Generasi*, Surabaya. CV.Kita. hlm.36

<sup>18</sup> C.S.T. Kansil. 2001. *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Negara Indonesia*. Jakarta. Balai Pustaka. hlm. 40

baik dan mana yang tidak. Hukum juga memberikan petunjuk apa yang harus diperbuat dan mana yang tidak boleh, sehingga segala sesuatu dapat berjalan tertib dan teratur. Kesemuanya ini dimungkinkan karena hukum mempunyai sifat dan watak mengatur tingkah laku manusia serta mempunyai ciri memerintah dan melarang. Begitu pula hukum dapat memaksa agar hukum itu ditaati anggota masyarakat.<sup>19</sup> Peraturan-peraturan hukum yang bersifat mengatur dalam perhubungan anggota masyarakat untuk patuh mentaatinya, menyebabkan terdapatnya keseimbangan dalam tiap perhubungan dalam masyarakat.

Dalam hubungannya manusia yang satu dengan yang lain tak boleh bertentangan dengan ketentuan-ketentuan dalam peraturan hukum yang ada dan berlaku dalam masyarakat. Begitu pula peraturan-peraturan hukum yang ada harus sesuai dan tidak boleh bertentangan dengan asas-asas keadilan masyarakat agar peraturan-peraturan hukum itu dapat berlangsung terus dan diterima oleh seluruh anggota masyarakat.<sup>20</sup> Menurut Subekti “hukum tidak hanya mencari keseimbangan antara berbagai kepentingan yang bertentangan satu sama lain, akan tetapi juga untuk mendapat keseimbangan antara tuntutan keadilan tersebut dengan “ketertiban” atau “kepastian hukum”. Dengan demikian, hukum itu bertujuan menjamin adanya kepastian hukum dalam masyarakat dan hukum itu harus pula bersendikan pada keadilan, yaitu asas-asas keadilan dari masyarakat itu.<sup>21</sup> Dalam masyarakat terdapat beraneka warna hukum, kebiasaan, peraturan agama, tradisi, peraturan, perkumpulan yang kesemuanya itu dalam beberapa hal membatasi tindak tanduk manusia dan mengatasi hasrat hatinya yang sejati. Keinginan-keinginan dan cita-citanya sampai tingkat tertentu disesuaikan dengan jaring-jaring pengawasan yang kompleks ini.

## **2.2 Hukum Ketenagakerjaan**

### **2.2.1 Pengertian Ketenagakerjaan**

Dalam ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang disebutkan bahwa ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah

---

<sup>19</sup> *Ibid.* hlm. 54

<sup>20</sup> *Ibid.* hlm 40

<sup>21</sup> *Ibid.* hlm 40



masa kerja. Berdasarkan pendapat beberapa ahli mengenai pengertian hukum ketenagakerjaan, yaitu :<sup>22</sup>

- 1) Menurut Molenaar  
Hukum ketenagakerjaan (*arbeidrechts*) adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dengan tenaga kerja, dan tenaga kerja dengan penguasa.
- 2) Menurut Mr. M. G. Levenbach  
Hukum ketenagakerjaan (*arbeidrechts*) adalah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, dimana pekerjaan itu dilakukan di bawah pimpinan orang lain dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja itu.
- 3) Menurut Mr. N.E.H. van Esveld  
Hukum ketenagakerjaan (*arbeidrechts*) tidak hanya meliputi hubungan kerja dimana pekerjaan dilakukan di bawah pimpinan, tetapi meliputi pula pekerjaan yang dilakukan oleh swa-pekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggung jawab dan resiko sendiri.
- 4) Menurut Prof. Imam Soepomo  
Hukum perburuhan (ketenagakerjaan) adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.

### 2.2.2 Dasar Hukum Ruang Lingkup dan Sumber Hukum Ketenagakerjaan

Indonesia adalah negara hukum yang menganut sistem hukum Eropa continental dimana segala sesuatu harus didasarkan pada hukum tertulis. Payung hukum utama bagi urusan ketenagakerjaan di Indonesia adalah Pasal 27 ayat (2) Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Secara umum Pasal 5 ayat (1), Pasal 20 ayat (2), Pasal 28, Pasal 33 ayat (1) Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 juga menjadi payung hukum utama. Berdasarkan pondasi tersebut terbentuklah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Menurut Logemann ruang lingkup suatu hukum ketenagakerjaan adalah suatu keadaan dimana berlakunya hukum itu sendiri. Menurut teori yang dijelaskan ada empat ruang lingkup, meliputi :

---

<sup>22</sup> Imam Soepomo. 1983. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta. Djambatan. hlm .3

1. Lingkup laku pribadi *personengebied*, dalam lingkup laku pribadi memiliki kaitannya dengan siapa atau dengan apa kaidah hukum tersebut berlaku untuk buruh atau pekerja, pengusaha atau majikan, penguasa atau pemerintah.
2. Lingkup laku menurut waktu *Tijdsgebied*, ditunjukkan suatu peristiwa tertentu diatur oleh suatu hukum yang berlaku.
3. Lingkup waktu menurut wilayah *Ruimtegebied*, lingkup laku menurut wilayah berkaitan dengan terjadinya suatu peristiwa hukum yang diberi batas-batas atau dibatasi oleh kaidah hukum.
4. Lingkup waktu menurut hak ikhwal, lingkup waktu menurut hak ikhwal disini berkaitan dengan hal-hal apa saja yang menjadi objek pengaturan dari suatu kaidah.<sup>23</sup>

Sumber hukum ketenagakerjaan pada dasarnya terbagi atas sumber hukum formil dan sumber hukum materiil. Sumber hukum formil merupakan tempat atau sumber dimana suatu peraturan memperoleh kekuatan hukum seperti peraturan perundang-undangan dan peraturan lainnya seperti keputusan menteri, kebiasaan, putusan, dan perjanjian. Sumber hukum materiil merupakan kesadaran hukum masyarakat mengenai sesuatu yang seharusnya menjadi faktor pembentukan hukum. Sumber hukum materiil hukum ketenagakerjaan adalah Pancasila dimana setiap pembentukan peraturan perundang-undangan harus berdasarkan nilai-nilai Pancasila.

Dalam Pasal 3 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas azas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Dalam penjelasan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 selanjutnya juga disebutkan bahwa azas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan azas pembangunan nasional, khususnya azas demokrasi Pancasila serta azas adil dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan berkaitan dengan berbagai pihak yaitu antara pemerintah, pengusaha dan pekerja atau buruh. Oleh karena itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu, dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung. Berdasarkan hal tersebut, azas hukum ketenagakerjaan adalah azas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Pembangunan

---

<sup>23</sup> Abdul Racman Budiono. 1995. *Hukum Perburuhan Di Indonesia*. Jakarta. Raja Grasindo. 1995. hlm.13

ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga dapat menjamin terpenuhinya hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja atau buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi perkembangan dunia usaha.

## 2.3 Hubungan Kerja

### 2.3.1 Pengertian Hubungan Kerja

Hubungan kerja pada dasarnya merupakan hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, dimana dalam perjanjian tersebut di satu pihak pekerja atau buruh bersedia bekerja dengan menerima upah atau gaji dan pengusaha mempekerjakan pekerja atau buruh dengan memberi upah. Sendjun H. Manulang, menyebutkan bahwa hubungan kerja adalah :

Hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak buruh mengikatkan dirinya pada pihak majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah.<sup>24</sup>

Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara pengusaha dengan pekerja yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Hubungan kerja disebut juga hubungan industrial. Ada beberapa istilah mengenai hubungan kerja ini, yaitu :

1. *Labour Relations* ;
2. *Labour Management Relations* ;
3. *Industrial Relations*.

Pada dasarnya hubungan kerja merupakan hubungan yang mengatur atau memuat hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha. Takaran hak dan kewajiban masing-masing pihak harus seimbang. Oleh karena itu, hakikat hak pekerja atau buruh merupakan kewajiban pengusaha dan sebaliknya hak pengusaha merupakan kewajiban pekerja atau buruh. Selanjutnya sebagaimana disebutkan Pasal 1 angka 15 Undang Undang Nomor 13 Tahun

---

<sup>24</sup> Sendjun H. Manulang. 1999. *Pokok Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta. Rinneka Cipta. hlm.18

2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang di dalamnya mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Dengan demikian terdapat hubungan kerja dalam bentuk perjanjian kerja yang berisikan hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam pekerjaan yang dilakukan. Abdul Hakim menyebutkan bahwa hubungan kerja ialah :

Suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah.<sup>25</sup>

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur dari sebuah hubungan kerja adalah adanya pekerjaan, adanya perintah dan adanya upah. Dari hal tersebut, dapat dijabarkan bahwa :<sup>26</sup>

- a) Pekerjaan  
Pekerjaan (*arbeid*) yaitu objek yang diperjanjikan untuk dikerjakan oleh pekerja/buruh sesuai dengan kesepakatan dengan pengusaha “asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum.”
- b) Perintah  
Perintah (*gezag ver houding*) artinya pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh atas perintah majikan, sehingga bersifat subordinasi.
- c) Upah  
Pengertian upah adalah pengertian sebagaimana tertuang dalam Pasal 1 angka 30 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyebutkan upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Tanpa adanya salah satu dari ketiga unsur tersebut maka tidak ada hubungan kerja. Hubungan kerja tersebut menunjukkan kedudukan kedua belah

---

<sup>25</sup> Abdul Hakim. 2005. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang Undang No.13 Tahun 2003*. Bandung, Citra Aditya Bakti. 2005. hlm.25

<sup>26</sup> *Ibid*, hlm.25



pihak tersebut, yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban dari kedua belah pihak.

Sebagaimana diketahui bahwa dalam setiap hubungan kerja, hubungan perburuhan atau hubungan industrial di negara manapun atau penganut sistem hubungan industrial apapun di dunia ini senantiasa dikenal adanya hukum yang mengatur bersifat otonom dan heteronom. Di Indonesia hukum yang bersifat otonom mempunyai kedudukan dan peran yang sangat penting dan menentukan mengenai hak dan kewajiban dari kedua belah pihak serta menentukan penyelenggaraan hubungan kerja, putusannya hubungan kerja serta pasca hubungan kerja.

### **2.3.2 Pihak Pihak Dalam Hubungan Kerja**

Peristiwa hukum merupakan terjemahan dari kata *rechtsfeit* yaitu peristiwa yang oleh kaidah hukum diberi akibat hukum, yakni berupa timbulnya atau hapusnya hak dan/atau kewajiban tertentu bagi subyek hukum tertentu bagi subyek hukum tertentu yang terkait pada peristiwa tersebut. Hubungan kerja yang merupakan hubungan hukum menimbulkan peristiwa hukum yang mempunyai akibat hukum berupa hak dan kewajiban bagi subyek hukumnya. Berdasar ketentuan Pasal 1 angka 15 jo Pasal 50 sampai dengan Pasal 66 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 subyek hukum dari hubungan kerja adalah pengusaha dengan pekerja/buruh.

Pengertian tenaga kerja berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 2 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian pemberi kerja lebih luas dari pada pengusaha, demikian juga pengertian tenaga kerja lebih luas dari pada pekerja. Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 pada hakekatnya adalah suatu undang-undang yang memberikan perlindungan pada tenaga kerja bukan pada pekerja. Dasar filosofi itu dijelaskan lebih lanjut mengenai pembangunan ketenagakerjaan dalam penjelasan umum Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003. Tenaga Kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam perusahaan, di samping faktor sumber daya alam dan modal serta faktor

organisasi dan manajemen. Pengadaan tenaga kerja agar dapat memenuhi harapan pengusaha, mencapai kemajuan serta perkembangan perusahaan, karena pada dasarnya tenaga kerjalah yang merupakan tulang punggung kemajuan perusahaan.

Pengertian tenaga kerja menurut G.Karta Sapoetra adalah :

Para tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan, dimana para tenaga kerja itu harus tunduk kepada perintah dan peraturan kerja yang diadakan oleh pengusaha (majikan) yang bertanggung jawab atas lingkungan perusahaannya, untuk mana tenaga kerja tersebut akan memperoleh upah dan atau jaminan hidup lainnya yang wajar.<sup>27</sup>

Imam Soepomo mendefinisikan tenaga kerja adalah semua penduduk yang mampu melakukan pekerjaan, kecuali misalnya :

- a) Anak-anak yang berumur 14 tahun kebawah
- b) Mereka yang berumur 14 tahun keatas tetapi masih mengunjungi sekolah untuk waktu yang penuh
- c) Mereka yang karena usia tinggi, cacat baik jasmani maupun rohani tidak mampu melakukan pekerjaan
- d) Mereka yang karena sesuatu tidak boleh melakukan pekerjaan.<sup>28</sup>

Dari penjelasan tersebut di atas dapat ditarik hal bahwa dapat dikatakan sebagai tenaga kerja adalah angkatan kerja yang telah produktif dan dimana sudah berusia dewasa, dan cakap dalam melakukan suatu perbuatan hukum. Di dalam Undang-Undang ketenagakerjaan telah diatur tentang tenaga kerja baik tenaga wanita maupun tenaga kerja pria, juga perlindungan terhadap para pekerja pun telah dirumuskan dalam bentuk Undang-Undang, maupun ketentuan tentang usia kerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Kesejahteraan tenaga kerja adalah suatu tatanan kehidupan yang dapat menjamin pertumbuhan dan perkembangannya dengan wajar, baik secara rohani, jasmani, maupun sosial. Untuk terciptanya kesejahteraan tersebut membutuhkan perlindungan, dimana bentuk perlindungan yang diberikan oleh seorang pengusaha terhadap para tenaga kerjanya.

---

<sup>27</sup> G. Kartasapoetra. 2000. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta. Rinneka Cipta. hlm.36

<sup>28</sup> Imam Soepomo. 1980. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta. Djambatan. hlm.27

Salah satu syarat dalam keberhasilan pembangunan Indonesia adalah kualitas manusia Indonesia yang menentukan berhasil atau tidaknya usaha untuk memenuhi tahap tinggal landas. Peningkatan kualitas manusia tidak mungkin tercapai tanpa memberikan jaminan hidup kepadanya dan keluarganya. Sebaliknya jaminan hidup tidak akan tercapai apabila manusia itu tidak mempunyai pekerjaan dimana dari hasil pekerjaan tersebut diperoleh imbalan jasa untuk membiayai dirinya dan keluarganya. Dengan demikian perlu ada penyaluran, penyebaran dan pemanfaatan tenaga kerja yang lebih baik melalui perbaikan informasi serta pembinaan dan peningkatan keterampilan. Demikian pula dengan kebijaksanaan di bidang perlindungan tenaga kerja ditujukan kepada perbaikan upah, syarat kerja kondisi kerja dan hubungan kerja, kesehatan kerja dan jaminan sosial dalam rangka perbaikan kesejahteraan tenaga kerja secara menyeluruh. Menurut Imam Soepomo : Perlu adanya peraturan yang mengatur tentang hukum ketenagakerjaan, dimana hukum perburuhan (ketenagakerjaan) adalah : himpunan peraturan-peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.<sup>29</sup>

Dengan adanya hukum ketenagakerjaan tersebut menjadikan kesatuan dan pedoman dalam bidang hukum tenaga kerja dimana melahirkan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang sangat erat kaitannya dengan penyediaan tenaga kerja di Indonesia dan mewujudkan pemerataan pembangunan khususnya pemerataan lapangan pekerjaan. Dalam Pasal 3 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas azas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Dalam penjelasan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 selanjutnya juga disebutkan bahwa azas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan azas pembangunan nasional, khususnya azas demokrasi Pancasila serta azas adil dan merata bagi seluruh rakyat Indonesia.

---

<sup>29</sup> *Ibid*, hlm.128

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan berkaitan dengan berbagai pihak yaitu antara pemerintah, pengusaha dan pekerja atau buruh. Oleh karena itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu, dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung. Berdasarkan hal tersebut, azas hukum ketenagakerjaan adalah azas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga dapat menjamin terpenuhinya hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja atau buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi perkembangan dunia usaha.

## **2.4 Perjanjian Kerja**

### **2.4.1 Pengertian Perjanjian Kerja**

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak, hal ini tercantum pada Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja menurut ketentuan Pasal 1601 a KUH Perdata adalah : Suatu persetujuan bahwa pihak kesatu yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan dengan upah selama waktu tertentu. Prinsip yang menonjol dalam perjanjian kerja adalah adanya keterikatan seseorang (pekerja atau buruh) kepada orang lain (pengusaha) untuk bekerja dibawah perintah dengan menerima upah. Jadi, bila seseorang telah mengikatkan diri dalam suatu perjanjian kerja, berarti ia secara pribadi telah bersedia bekerja di bawah perintah orang lain, dalam hal ini disebut dengan hubungan diperatas.

Syarat-syarat perjanjian kerja yang diatur dalam ketentuan Pasal 52 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu :

- a) Adanya kesepakatan kedua belah pihak (adanya persesuaian kehendak)
- b) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum (dewasa, mampu bertindak)
- c) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan



- d) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Para pihak diperbolehkan membuat ketentuan-ketentuan sendiri yang menyimpang dari ketentuan hukum perjanjian. Kalau tidak mengatur sendiri mengenai suatu hal, berarti mengenai hal tersebut para pihak akan tunduk kepada ketentuan undang-undang. Biasanya dalam suatu perjanjian tidak mengatur secara terperinci semua yang bersangkutan dengan perjanjian hanya menyetujui hal-hal yang pokok saja, yang selainnya tunduk pada undang-undang.

### 2.3.2 Isi Perjanjian Kerja

Pada dasarnya semua perjanjian mempunyai format yang sama yakni terdiri dari judul, para pihak, pembukaan, isi, penutup, tempat dan tanggal perjanjian dibuat, serta tanda tangan para pihak dan saksi-saksi. Perbedaan antara satu perjanjian dengan perjanjian lainnya adalah para pihak dan isi perjanjian itu sendiri. Dalam perjanjian kerja, hal-hal yang diatur adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan hubungan kerja, yaitu :

- a) Jenis pekerjaan ;
- b) Besarnya jumlah upah yang diterima oleh pekerja ;
- c) Cuti dan istirahat tahunan yang diberikan bagi pekerja yang telah memenuhi syarat, baik cuti tahunan maupun cuti untuk hari-hari tertentu bagi pekerja perempuan ;
- d) Perlindungan kerja/Jamsostek ;
- e) Waktu mulai dan berakhirnya hubungan kerja ;
- f) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan lain-lain.

Undang Undang Ketenagakerjaan dengan tegas menyebutkan bahwa isi perjanjian kerja nggak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maksudnya isi perjanjian baik kualitas maupun kuantitasnya tidak boleh rendah dari peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama atau peraturan perundangan yang berlaku.



### 2.3.3 Jenis Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dapat di bagi dalam empat kelompok, yaitu: berdasarkan bentuk perjanjian, jangka waktu perjanjian, status perjanjian, dan pelaksanaan pekerjaan.

- a) Berdasarkan bentuknya, perjanjian kerja terdiri dari perjanjian kerja secara tertulis dan perjanjian kerja secara lisan. Kekuatan hukum perjanjian kerja baik yang dibuat secara tertulis maupun lisan adalah sama, yang membedakan keduanya adalah dalam hal pembuktian dan kepastian hukum mengenai isi perjanjian. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis lebih memudahkan para pihak untuk membuktikan isi perjanjian kerja apabila terjadi suatu perselisihan
- b) Berdasarkan jangka waktunya, perjanjian kerja terdiri dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWT merupakan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara dan selesai dalam waktu tertentu. PKWT diatur dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 60 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Jo Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP. 100/MEN/VI/2004. PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk melaksanakan pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu yang relatif pendek yang jangka waktunya paling lama dua tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama sama dengan waktu perjanjian kerja pertama, dengan ketentuan seluruh (masa) perjanjian tidak boleh melebihi tiga tahun lamanya. PKWT didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu, jadi tidak dapat dilakukan secara bebas. PKWT harus dibuat secara tertulis dalam bahasa Indonesia, dan tidak boleh dipersyaratkan adanya masa percobaan (*probation*), PKWT juga tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Apabila syarat-syarat PKWT tidak terpenuhi maka secara hukum otomatis menjadi PKWTT. Sedangkan PKWTT merupakan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap, jangka waktunya tidak ditentukan, baik

dalam perjanjian, undang-undang maupun kebiasaan. Dalam PKWTT dapat dipersyaratkan adanya masa percobaan (maksimal tiga bulan).

- c) Berdasarkan statusnya, perjanjian kerja terdiri dari perjanjian kerja perseorangan (dengan masa percobaan tiga bulan), perjanjian kerja harian lepas, perjanjian kerja borongan, dan perjanjian kerja tetap;
- d) Berdasarkan pelaksanaannya, perjanjian kerja terdiri dari pekerjaan yang dilakukan sendiri oleh perusahaan dan pekerjaan yang di serahkan pada perusahaan lain (*outsourcing*).

Perjanjian kerja berakhir apabila : a) pekerja/buruh meninggal dunia ; b) berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja ; c) adanya putusan pengadilan dan/atau putusan penetapan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai 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. Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang di sebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah. Artinya hubungan hukum yang timbul sebagai akibat perjanjian kerja itu akan tetap ada walaupun pengusaha/majikan yang mengadakan perjanjian tersebut meninggal dunia, kemudian hak-hak dan kepentingan pekerja/buruh tetap harus terpenuhi sesuai dengan isi perjanjian oleh pengusaha yang baru/pengganti, atau kepada ahli waris pengusaha tersebut.

## BAB IV

### PENUTUP

#### 4.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dapatlah dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Aspek perlindungan hukum PKWT di PT. Sumber Alfaria Trijaya pada prinsipnya belum memadai karena masih ditemui adanya ketidakseimbangan kepentingan antara pengusaha dan tenaga kerja dan lebih menguntungkan pengusaha. Dalam praktiknya di PT. Sumber Alfaria Trijaya PKWT tersebut ada yang lebih sampai 3 (tiga) tahun dan lebih. Pada dasarnya PKWT berakhir bila waktunya telah habis dan perjanjian kerja yang telah habis waktunya dapat diperpanjang. Jika pengusaha hendak memperpanjang perjanjian kerja, maka paling lama 7 (tujuh) hari sebelum PKWT berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
2. Berdasarkan isi perjanjian kerja terhadap PKWT di PT. Sumber Alfaria Trijaya yang belum mencerminkan kepastian hukum dan perlindungan hukum bagi pekerjanya. Dalam hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 2 ayat (2) Perjanjian Kerja tersebut di atas bahwa jika pihak pertama hendak memperpanjang jangka waktu perjanjian, maka pihak pertama akan memberitahukan hal tersebut kepada pihak kedua secara tertulis paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian ini berakhir. Dalam hal ini perjanjian kerja tersebut tidak secara tegas mengatur berapa lama perjanjian kerja tersebut akan diperpanjang, hanya menyebutkan dapat diperpanjang setiap tahun, karena PKWTT tidak mungkin ada perpanjangan karena pekerja/buruh sudah menjadi pekerja tetap, lain halnya untuk PKWT. PKWT dapat diadakan untuk paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun (Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).

#### 4.2 Saran-Saran

Bertitik tolak kepada permasalahan yang ada dan dikaitkan dengan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka dapat saya berikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Secara konseptual, jangan sampai PKWT yang secara fungsional diharapkan dapat menghasilkan efisiensi dan efektifitas justru dalam tataran kenyataan menimbulkan keadaan yang berseberangan dengan nilai-nilai yang menjunjung tinggi kemanusiaan. Perlindungan terhadap tenaga kerja mutlak diperlukan tanpa terkecuali.
2. Melihat banyaknya celah-celah yang merupakan ketimpangan dalam sistem hukum ketenagakerjaan, disarankan agar pemerintah segera mengadakan pembaruan hukum ketenagakerjaan dengan merevisi berbagai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang inkonsistensi dan kontradiksi serta yang sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan jaman khususnya dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

DAFTAR BACAAN

**A. Buku**

Abdul Hakim. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003*. Bandung. Citra Aditya Bakti.

Abdul Racman Budiono. 1995. *Hukum Perburuhan Di Indonesia*. Jakarta. Raja Grasindo. 1995.

Amin Widjaja. 2008. *Outsourcing Konsep dan Kasus*. Jakarta. Harvarindo

Barda Nawawi Arief. 2001. *Masalah Penegakan Hukum dan Kebijakan Penanggulangan Kejahatan*. Bandung. Citra Aditya Bakti.

G. Kartasapoetra. 2002. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta. Rinneka Cipta

Harjono. 2008. *Konstitusi Sebagai Rumah Bangsa*, Penerbit Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi.

Imam Soepomo. 1968. *Hukum Perburuhan Hubungan Kerja*. Jakarta. PPAKRI.

-----, 1980. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta. Djambatan.

-----, 1983. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta. Djambatan.

Libertus Jehani. 2008. *Hak-Hak Karyawan Kontrak*. Jakarta. Forum Sahabat

Payaman Simanjuntak. 1986. *Pengantar Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Lembaga Penerbit Universitas Indonesia.

Peter Mahmud Marzuki. 2016. *Penelitian Hukum*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.

Philipus M. Hadjon. 2007. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Inndonesia*. Surabaya. Bina Ilmu

Retno Kusumayanti. 2000. *Pelaksanaan Outscorsing Dalam Kaitannya dengan Perlindungan Hak Pekerja*, Jakarta. Raja Grafindo Persada.

Roscue Pounds dalam Bernard L. Tanya. 2006. *Teori Hukum ; Strategi Tertib Manusia Lintas Ruang dan Generasi*. Surabaya. CV.Kita.

Sendjun H. Manulang. 1999. *Pokok Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta. Rinneka Cipta



Siti Hidayatul Hidayah. 2004. *Perlindungan Hukum di Negara Republik Indonesia*. Surabaya. Pukad Hali

Tunggal. Iman Sjahputra. 2009. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta. Harvarindo.

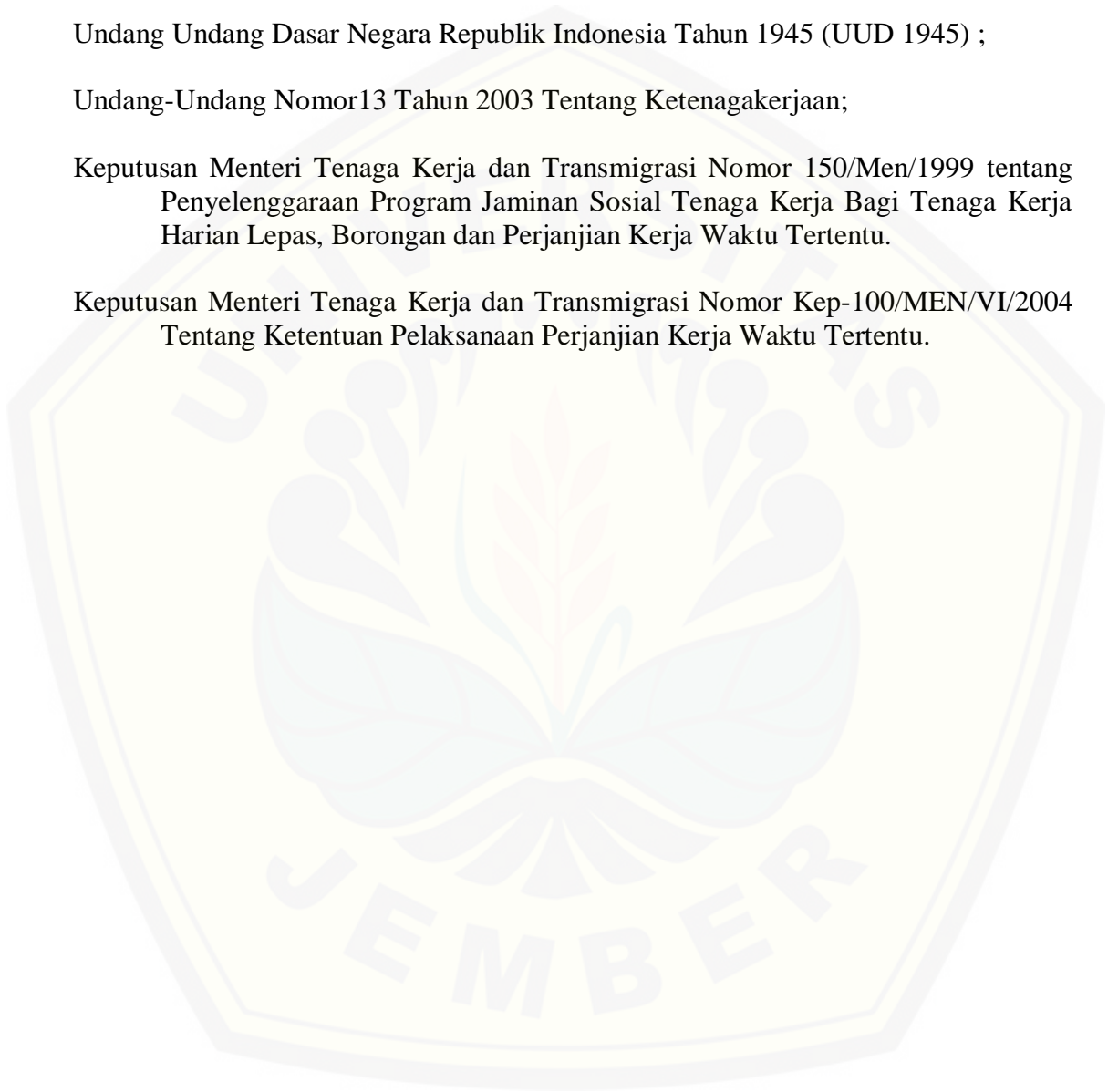
### **B. Peraturan Perundang-Undangan**

Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) ;

Undang-Undang Nomor13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 150/Men/1999 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.



**EKSPLORASI FAKTA HUKUM**

**PENELITIAN SKRIPSI :**

---

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA OUTSORCING PADA  
PT. BUSSAN AUTO FINANCE (BAF) CABANG BANYUWANGI**

**BIODATA RESPONDEN :**

1. Nama Responden :
2. Alamat :
3. Pendidikan :
4. Umur :
5. Jenis Kelamin : (Laki-Laki/Perempuan)
6. No.Telp/HP :

**KUOSIONER :**

1. Apakah terdapat tenaga kerja *outsourcing* di Perusahaan BAF Cabang Banyuwangi ini ?  
.....
2. Berapa jumlahnya ?  
.....
3. Berapa jumlah gaji yang diterima ?  
.....
4. Pada posisi apa sajakah tenaga kerja *outsourcing* tersebut ditempatkan ?  
.....  
.....  
.....
5. Apakah ada perjanjian kerja atas tenaga kerja *outsourcing* tersebut ?  
.....
6. Apakah gaji yang anda terima sudah sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Banyuwangi ?

.....  
7. Apa sajakah bentuk kesejahteraan terhadap tenaga kerja *outsourcing* selain gaji atau penghasilan bulanan ?

.....  
.....  
.....

8. Apakah terhadap tenaga kerja *outsourcing* mendapatkan tunjangan-tunjangan tertentu seperti tunjangan hari raya (THR), bonus atau beberapa hal lainnya sebagai bentuk kesejahteraan ?

.....  
.....

9. Apakah terhadap tenaga kerja *outsourcing* tersebut mendapatkan asuransi, seperti asuransi kesehatan, kecelakaan, kematian dan sebagainya ?

.....  
.....

10. Apakah terhadap tenaga kerja *outsourcing* mendapatkan perlindungan seperti kecelakaan kerja ?

.....  
.....  
.....

11. Bagaimanakah hubungan antara BAF dengan perusahaan penyedia tenaga kerja *outsourcing* ?

.....  
.....  
.....

12. Bagaimanakah hubungan antara BAF dengan tenaga kerja *outsourcing* tersebut secara langsung ?

.....  
.....  
.....

13. Apakah selama ini tidak ada gejolak terhadap keberadaan tenaga kerja *outsourcing* tersebut, seperti demonstrasi misalnya ?





**DAFTAR PERTANYAAN**

21. Apakah terdapat tenaga kerja *outsourcing* di Perusahaan BAF Cabang Banyuwangi ini ?
22. Berapa jumlahnya ?
23. Berapa jumlah gaji yang diterima ?
24. Pada posisi apa sajakah tenaga kerja *outsourcing* tersebut ditempatkan ?
25. Apa sajakah bentuk kesejahteraan terhadap tenaga kerja *outsourcing* selain gaji atau penghasilan bulanan ?
26. Apakah terhadap tenaga kerja *outsourcing* mendapatkan tunjangan-tunjangan tertentu seperti tunjangan hari raya (THR), bonus atau beberapa hal lainnya sebagai bentuk kesejahteraan ?

27. Apakah terhadap tenaga kerja *outsourcing* tersebut mendapatkan asuransi, seperti asuransi kesehatan, kecelakaan, kematian dan sebagainya ?
28. Apakah terhadap tenaga kerja *outsourcing* mendapatkan perlindungan seperti kecelakaan kerja ?
29. Bagaimanakah hubungan antara BAF dengan perusahaan penyedia tenaga kerja *outsourcing* ?
30. Bagaimanakah hubungan antara BAF dengan tenaga kerja *outsourcing* tersebut secara langsung ?
31. Apakah selama ini tidak ada gejolak terhadap keberadaan tenaga kerja *outsourcing* tersebut, seperti demonstrasi misalnya ?
32. Kalo ada apa saja tuntutan mereka ?
33. Bagaimana kiat perusahaan mengatasi gejolak atau tuntutan tersebut ?
34. Apakah perusahaan BAF memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja *outsourcing* tersebut ?
35. Apakah perusahaan penyedia jasa tenaga kerja memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja *outsourcing* tersebut ?
36. Seperti apakah konkritnya pelaksanaan perlindungan tersebut ?
37. Apakah manfaat, kelebihan serta kekurangan tenaga kerja *outsourcing* itu ?
38. Terkait dengan banyaknya penolakan terhadap keberadaan tenaga kerja *outsourcing* tersebut, bagaimana menurut pendapat anda ?