

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan negara dengan jumlah penduduk terbanyak nomor 4 di dunia, tersebar luas dari Sabang hingga Merauke. Negara hukum dengan jumlah pulau kurang lebih mencapai 16 ribu pulau. Konsep negara hukum di Indonesia secara tegas tercantum dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia, Pasal 1 ayat (3) yang menyatakan bahwa Negara Indonesia merupakan negara hukum. Selain itu, dalam konsep negara hukum *rule of law*, menyatakan bahwa tindakan penguasa harus didasari oleh peraturan yang berlaku (hukum), bukan berdasarkan kekuasaan penguasa belaka. Dalam arti lain, konsep ini membatasi kekuasaan penguasa agar dapat melindungi kepentingan masyarakatnya yaitu demi tercapainya perlindungan terhadap hak-hak asasi di masyarakat (Huijbers, 1982: 8).

Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, Negara Republik Indonesia memiliki tujuan untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Selain itu, tujuan negara juga tercantum pada sila-sila ideologi kita, Pancasila. Pancasila yang menjadi dasar setiap rasio yang akan dikeluarkan negara (Fuad, 2013: 1-12). Demi tercapainya tujuan negara tersebut terutama untuk memajukan kesejahteraan umum dan mewujudkan masyarakat yang lebih makmur maka dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya yaitu pembangunan nasional.

Menurut Mohammad Ali, pembangunan nasional merupakan usaha bersama antara rakyat dengan negara untuk memperbaiki diri agar lebih baik lagi dari sebelumnya (Ali, 2009: 12). Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Hal ini diatur dalam UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat 2 UUD 1945 yang berbunyi: "*Tiap-tiap warga Negara berhak atas*

pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Selain pasal tersebut, di dalam UUD NRI 1945 juga terdapat pasal lain yang mengatur tentang hubungan kerja yaitu Pasal 28D ayat (2) UUD NRI yang berbunyi: “*Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*”. Maka dari itu, sudah merupakan tugas pemerintah untuk mengusahakan agar setiap orang yang mau dan mampu bekerja untuk mendapatkan hak-haknya berupa imbalan dan perilaku yang adil bagi setiap pekerja (Husni, 2006: 12). Sebagai wujud realisasi dari pasal tersebut, maka pemerintah membentuk Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Menurut ketentuan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 menjelaskan bahwa ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan setelah selesainya masa hubungan kerja. Tenaga kerja adalah objek, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa, untuk kebutuhan sendiri dan orang lain. Pekerja adalah setiap orang yang bekerja untuk orang lain dengan menerima upah berupa uang atau imbalan dalam bentuk lain. Pemberi kerja adalah orang perseorangan atau badan hukum yang mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Hubungan antara perusahaan dengan pekerja merupakan subjek yang saling membutuhkan. Perusahaan membutuhkan tenaga kerja untuk menjalankan kegiatan operasional perusahaan, sedangkan pekerja membutuhkan perusahaan untuk mendapatkan upah atau gaji. Keduanya tidak dapat dipisahkan mana yang lebih penting dan mana yang lebih didahulukan. Setiap perusahaan yang membutuhkan pekerja memberikan syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh calon pekerja, sedangkan pekerja mengajukan lamaran sesuai kriteria yang diminta oleh perusahaan. Dengan adanya seleksi penerimaan calon pekerja yang ketat dan sulit, diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) demi memajukan efektivitas perusahaan.

Peraturan perundang-undangan mengatur Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) pada Pasal 59 hingga Pasal 63 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun, ada

beberapa perubahan dalam UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang selanjutnya akan disebut UU Cipta Kerja pada pasal 59, 61 dan 62 terkait PKWT. Dalam pasal-pasal tersebut memuat jelas perbedaan PKWT dan PKWTT meliputi waktu, pembuatan perjanjian, masa percobaan, pengesahan dan jenis pekerjaan. Dalam perbedaan tersebut, maka tidak terlepas dengan adanya permasalahan-permasalahan dalam pelaksanaannya. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) terkadang banyak melanggar pemenuhan hak-hak pekerja dalam pelaksanaannya. Salah satu pelanggaran/perselisihan yang paling sering terjadi dan sensitif antara pengusaha dengan pekerja adalah tentang pengupahan (Asmara, 1995: 55).

Upah merupakan suatu imbalan yang diterima oleh pekerja/buruh untuk meningkatkan produktivitas dan memenuhi standar kebutuhan hidup yang dapat dikelompokkan menjadi (Supramono, 2009: 17):

1. Kebutuhan dasar untuk hidup;
2. Kebutuhan pendukung kesejahteraan masyarakat;
3. Kebutuhan untuk meningkatkan akses terhadap cara berproduksi dan peluang ekonomi;
4. Kebutuhan untuk hidup dengan rasa aman.

Selain upah, kita sering mendengar adanya pendapatan non upah yang diterima oleh pekerja yakni Tunjangan Hari Raya (THR). Tunjangan ini diberikan oleh pengusaha untuk merayakan hari raya keagamaan sesuai yang dianut oleh pekerja. Oleh karena itu, pemberian Tunjangan Hari Raya (THR) sangat bermanfaat bagi pekerja/buruh.

Tunjangan Hari Raya Keagamaan diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016. Dalam pelaksanaannya, tunjangan hari raya menjadi permasalahan wajib antara perusahaan dengan pekerja setiap tahunnya. Banyak terjadi penyimpangan dari perusahaan, terutama dalam pemenuhan perlindungan hukum bagi pekerja tetap yang seharusnya memenuhi kriteria-kriteria yang telah disebutkan dalam perundang-undangan sebagai landasan hukum. Penyimpangan ini tidak dianggap serius oleh para pengusaha. Banyak pengusaha yang bandel, seperti keterlambatan waktu pembayaran tunjangan hari raya dan

perbedaan besarnya tunjangan hari raya yang tidak sesuai peraturan yang berlaku. Hal ini dapat menjadi bukti bahwa hukum dapat dikalahkan dengan kepentingan perekonomian.

Mirisnya, tidak semua perusahaan beritikad baik dalam memberikan tunjangan hari raya keagamaan kepada pekerja. Banyak perusahaan yang kondisi sejatinya mampu membayar THR, namun perusahaan berkelit-kelit tidak memberikan THR tersebut kepada pekerja. Hal ini jelas melanggar ketentuan Pasal 10 dan 11 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 6 Tahun 2016, sehingga pengusaha akan diancam denda dan sanksi administratif. Selain itu, krisis akibat pandemi *COVID-19* (*Corona Virus Disease 2019*) di Indonesia membuat perusahaan-perusahaan kesulitan dan mencari berbagai langkah untuk bertahan dengan mengurangi pengeluaran. Hingga masuknya bulan Ramadhan, membuat perusahaan harus berpikir keras dalam mencari solusi THR karyawan di masa pandemi *COVID-19* saat ini. Ada beberapa peraturan kebijakan yang dikeluarkan oleh Menteri Tenaga Kerja berupa Surat Edaran (SE) No. M/6/HI/00/01/V/2020 dan Surat Edaran Nomor M/6/HK.04/IV/2021 yang pada intinya menjelaskan bahwa pemberian THR tetap harus dilakukan, namun apabila perusahaan tidak mampu membayar pada waktu yang ditentukan, maka harus ada dialog dari perusahaan dengan pekerja/buruh dalam menentukan jangka waktu pembayaran THR Keagamaan yang dilandasi dengan laporan keuangan dari perusahaan. Akan tetapi, perusahaan yang mampu saja masih sulit untuk membayar THR, apalagi dengan adanya kebijakan seperti ini hanya akan membuat perusahaan menunda kewajiban membayarkan THR.

Berdasarkan isu hukum di atas maka penting untuk dilakukannya kajian lebih mendalam akan seluk beluk akan perlindungan pekerja yang berdasar perjanjian kerja waktu tidak tertentu tentang pemberian tunjangan hari raya keagamaan sehingga dapat dimengerti benar akan hak-hak dan kewajiban apa saja yang harus dilakukan oleh pihak-pihak yang terkait dalam kegiatan hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja khususnya yang terdapat dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu dan untuk mengetahui apakah peraturan perundang-undangan

mengenai tenaga kerja sudah dapat mewujudkan perlindungan pekerja dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu terkait THR Keagamaan.

B. Rumusan Masalah

Permasalahan umum penelitian ini akan memberikan preskripsi mengenai perlindungan hukum bagi pekerja dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu tentang pemberian tunjangan hari raya keagamaan. Adapun rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu dalam memperoleh THR Keagamaan?
2. Apakah peraturan perundang-undangan mengenai tenaga kerja sudah dapat mewujudkan perlindungan pekerja dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu terkait THR Keagamaan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian setidaknya terbagi menjadi 2 (dua), yaitu tujuan objektif yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah, dan tujuan subjektif yang terkait maksud dan tujuan penulis (Dewata & Achmad, 2010: 89). Adapun tujuan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Tujuan Objektif
 - a. Untuk mengetahui perlindungan hukum bagi pekerja dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu dalam memperoleh THR Keagamaan.
 - b. Untuk mengetahui apakah peraturan perundang-undangan mengenai tenaga kerja sudah dapat mewujudkan perlindungan pekerja dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu terkait THR Keagamaan.
2. Tujuan Subjektif
 - a. Untuk mengimplementasikan ilmu yang telah diperoleh penulis selama masa studi, khususnya di bidang ilmu Hukum Administrasi Negara.
 - b. Untuk memenuhi persyaratan akademis yang wajib dilaksanakan guna meraih gelar Sarjana Hukum pada Program Studi Ilmu Hukum di Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan penulis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis (Dewata & Achmad, 2010: 90-91) yaitu:

1. Manfaat Teoritis

- a. Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu hukum pada umumnya, dan hukum administrasi negara pada khususnya.
- b. Dengan penelitian ini diharapkan dapat memperkaya referensi hukum administrasi negara dengan objek penelitian perlindungan hukum bagi pekerja dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu tentang pemberian tunjangan hari raya keagamaan.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan jawaban ilmiah atas permasalahan yang telah dirumuskan penulis sehingga memberikan manfaat bagi institusi dimana penulis menimba ilmu.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rekomendasi bagi pihak-pihak yang terkait untuk menyelesaikan persoalan sejenis lainnya mengenai perlindungan hukum bagi pekerja dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu tentang pemberian tunjangan hari raya keagamaan.

E. Metode Penelitian

Menurut Peter Mahmud, penelitian hukum merupakan suatu proses untuk menemukan kebenaran koherensi, yaitu kebenaran untuk melihat kesesuaian aturan yang sudah ada dengan norma hukum; kesesuaian norma berupa perintah dan larangan yang ada dengan prinsip-prinsip hukum, serta kesesuaian tindakan (*act*) seseorang dengan norma hukum atau prinsip hukum (Marzuki, 2017: 47). Dalam kegiatannya untuk memperoleh kebenaran yang koheren, penelitian hukum berpangkal dari tolak ukur berupa moral (Marzuki, 2017: 64).

Metode penelitian sangat penting dalam suatu penelitian hukum, sebab metode yang digunakan akan memengaruhi *output* penelitian yang diharapkan. Hasil penelitian hukum ini diharapkan dapat memecahkan isu hukum mengenai perlindungan hukum bagi pekerja dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu tentang pemberian tunjangan hari raya keagamaan. Untuk itu, penulis menentukan metode penelitian hukum yang akan digunakan, yaitu sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian hukum normatif, yaitu penelitian yang didasarkan pada bahan-bahan hukum (*library based*), meliputi bahan-bahan hukum primer maupun sekunder sehingga dalam penelitian ini dapat menghasilkan argumentasi, teori, atau konsep baru sebagai preskripsi dalam menyelesaikan masalah yang ada (Marzuki, 2017: 41). Meskipun demikian, untuk memperkuat bahan-bahan hukum yang dianalisis, dalam penelitian ini penulis juga melakukan validasi data secara langsung di lapangan. Validasi dilakukan untuk mengklarifikasi data sehingga hasil penelitian ini lebih komprehensif.

Hal ini sejalan dengan pendapat Peter Mahmud yang juga didukung oleh Hutchinson, bahwa dalam penelitian hukum tidak dikenal dikotomi jenis penelitian, antara penelitian normatif dan empiris. Sebab dalam penelitian hukum akan selalu berkaitan dengan teori-teori mengenai ilmu hukum dan kondisi masyarakat (Dewata & Achmad, 2010: 154-155). Sehingga dalam penulisan penelitian hukum ini penulis tidak hanya mendefinisikan jenis

penelitian, namun juga menjelaskan bahwa penelitian ini berbeda karena menggunakan data primer sebagai validator bahan hukum yang digunakan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka fokus penelitian ini adalah pengkajian bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yang relevan dengan pembahasan perlindungan hukum bagi pekerja dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu tentang pemberian tunjangan hari raya. Selain itu, validasi data akan dilakukan di salah satu perusahaan dan Dinas Tenaga Kerja di Indonesia.

2. Sifat Penelitian

Ditinjau dari sifatnya, penelitian hukum dikategorikan sebagai penelitian yang bersifat preskriptif, untuk itu penelitian ini tidak dimulai dengan hipotesis (Marzuki, 2017: 59-60). Penelitian preskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk menemukan cara bagaimana mengatasi suatu masalah (Hartono, 2006: 105). Penelitian ini ditujukan untuk dapat memecahkan isu hukum mengenai pertanyaan atas perlindungan hukum bagi pekerja dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu tentang pemberian tunjangan hari raya.

3. Pendekatan Penelitian

Pendekatan (*approach*) dalam penelitian berguna untuk mendapatkan informasi dari berbagai aspek mengenai isu yang sedang ingin dicari jawabannya. Macam-macam pendekatan yang dapat digunakan dalam penelitian hukum meliputi: pendekatan Undang-Undang (*statute approach*), pendekatan kasus (*case approach*), dan pendekatan historis (*historical approach*), pendekatan komparatif (*comparative approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*) (Marzuki, 2017: 133-136).

Adapun pendekatan yang akan digunakan dalam penelitian hukum ini, yaitu, pendekatan Undang-Undang (*Statute Approach*), pendekatan ini digunakan untuk mengkaji bagaimana pengaturan perlindungan hukum bagi pekerja dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu tentang pemberian tunjangan hari raya, dan pendekatan konsep (*Conceptual Approach*), pendekatan ini digunakan untuk mengkaji teori-teori sistem hukum yang mengarahkan pada konsep perlindungan hukum. Dengan mempelajari hal-hal

tersebut, peneliti akan menemukan ide-ide yang melahirkan pengertian hukum, konsep hukum, dan asas-asas hukum yang relevan dengan isu yang dihadapi.

4. Jenis dan Sumber Data Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian normatif, sehingga sumber data yang akan digunakan penulis ialah sumber data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, data ini diperoleh dari studi kepustakaan ini (Marzuki, 2017: 181). Berikut adalah rincian sumber data yang digunakan dalam penelitian:

1) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang *authoritative*, yaitu memiliki otoritas. Adapun bahan hukum primer yang akan digunakan penulis meliputi:

- a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- c) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan
- d) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan
- e) Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor M/6/HI/00/01/V/2020 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2020 di Perusahaan Dalam Masa Pandemi *COVID-19*
- f) Surat Edaran Nomor M/6/HK.04/IV/2021 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2021 Bagi Perkerja/Buruh Di Perusahaan

2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder meliputi seluruh jenis publikasi tentang hukum, seperti buku-buku teks, kamus hukum, jurnal hukum, komentar putusan pengadilan. Adapun bahan hukum sekunder yang digunakan penulis, yaitu:

- 1) Buku-buku teks yang ditulis oleh para ahli hukum;
- 2) Publikasi hukum;
- 3) Jurnal-jurnal hukum;

4) Hasil karya ilmiah para ahli hukum yang terkait dengan penelitian ini;

Beberapa fakta hukum juga dimintakan klarifikasi melalui wawancara secara daring via zoom meeting dengan *HR Manager* perusahaan sekaligus ketua tim pembuatan PKB dengan nama samaran Didi atas permintaan narasumber. Selain itu, wawancara secara daring juga dilakukan dengan Heru Setyawan sebagai Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal.

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi pustaka, yaitu pengumpulan bahan hukum primer dengan menelusuri berbagai peraturan perundang-undangan terkait perlindungan bagi pekerja PKWTT tentang pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan. Bahan hukum sekunder didapatkan dengan mengumpulkan buku-buku teks, karya-karya akademik, jurnal internasional maupun nasional yang relevan dengan penelitian penulis. Selain itu, data primer dikumpulkan dengan cara pengamatan/ observasi secara langsung di lokasi sehingga didapatkan gambaran yang mendalam dan lengkap akan pelaku-pelaku (Ashshofa, 2010: 21), kemudian wawancara akan dilakukan dengan teknik wawancara tidak berencana untuk menghasilkan penelitian yang kualitatif (Ashshofa, 2010: 96).

6. Teknik Analisis Data

Penelitian yang menggunakan bahan hukum dalam pengolahan data penelitiannya tidak dapat melepaskan diri dari berbagai penafsiran hukum (Amiruddin & Asikin, 2006: 163). Dalam hal ini, teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah logika deduktif. Logika deduktif merupakan cara berpikir yang bertolak dari pengertian bahwa sesuatu yang berlaku juga bagi keseluruhan peristiwa di dalam kelompok/jenis tersebut. Penggunaan logika deduktif ini memerlukan alat yang disebut silogisme, yaitu sebuah argumentasi yang terdiri dari tiga buah proposisi yang disebut premis mayor, premis minor, dan konklusi (Dewata & Achmad, 2010: 108). Menurut Hadjon, premis mayor berupa aturan hukum, sedangkan premis minor berupa fakta hukum (Marzuki, 2017: 90).

F. Sistematika Penulisan Hukum

Untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai sistematika penulisan hukum yang sesuai dengan aturan dalam penulisan hukum serta mempermudah pemahaman mengenai seluruh isi penulisan hukum ini, maka penulis disini menjabarkan bentuk sistematika penulisan hukum sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan hukum.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang kerangka teori dan kerangka pemikiran berdasarkan literatur-literatur dan sumber hukum lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini.

BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini penulis akan menguraikan hasil penelitian yang akan membahas dan menjawab permasalahan hukum yaitu mengenai perlindungan hukum bagi pekerja dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu dalam memperoleh THR Keagamaan dan mengetahui apakah peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan sudah dapat mewujudkan perlindungan pekerja dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu terkait THR Keagamaan.

BAB IV : PENUTUP

Bab ini adalah bab terakhir dalam penulisan hukum ini. Pada bagian penutup akan berisi kesimpulan dari hasil penelitian mengenai permasalahan hukum yang diteliti serta saran-saran sebagai tindak lanjut dari simpulan-simpulan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN