

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kerangka Teori

1. Tinjauan tentang Teori Sistem Hukum
 - a. Teori Sistem Hukum Lon Fuller

Teori sistem hukum menurut Lon Fuller adalah setiap sistem hukum *genuine* (asli) selalu terikat pada asas-asas moral tertentu, yang diberi istilah “*inner morality*”. *Inner morality* hukum, yang merupakan asas-asas moral diturunkan dari ide bahwa hukum itu suatu instrumen untuk mengatur dan pengendali bagi perilaku manusia sebagai agen yang memiliki kemampuan mempertimbangkan dan memilih. Peraturan hukum harus diberlakukan ke depan tidak boleh berlaku surut, karena hanya dengan diberlakukan ke depan, manusia sebagai agen mampu menentukan pilihan dalam berperilaku. Sama halnya bahwa kaidah peraturan hukum harus relatif jelas, memungkinkan peraturan hukum yang berlaku dipatuhi.

Fuller mengakui bahwa diantara ide dasar Teori Hukum Alam dapat dipertahankan dengan mengaitkan antara hukum positif dengan moralitas, dan keterkaitan itu berakar pada sifat hukum itu sendiri. Menurut Fuller, kemungkinan fakta jika sistem hukum yang tidak adil secara moral hukum positif itu tidak wajib dipatuhi. Diperingatkan pula lebih tegas bahwa *inner morality* tidak menjamin bahwa setiap sistem hukum *genuine* itu adalah hukum yang adil, dan apabila hukum itu secara serius tidak adil dari sisi moral fundamental maka kewajiban untuk mematuhi harus dikesampingkan, dengan perkataan lain hukum yang tidak adil menurut moral secara fundamental tidak perlu ditaati (Altman, 2001: 49-50).

Lon Fuller dalam bukunya yang berjudul *The Morality of Law* mengajukan delapan asas yang harus dipenuhi oleh hukum. Apabila tidak terpenuhi, maka hukum akan gagal untuk disebut sebagai hukum atau

commit to user

dengan kata lain harus terdapat kepastian hukum. Kedelapan asas tersebut adalah sebagai berikut (Fuller, 1969: 54-59):

- 1) Suatu sistem hukum yang terdiri dari peraturan-peraturan, tidak berdasarkan putusan-putusan sesat untuk hal-hal tertentu;
- 2) Peraturan tersebut diumumkan kepada publik;
- 3) Tidak berlaku surut, karena akan merusak integritas sistem;
- 4) Dibuat dalam rumusan yang dimengerti oleh umum;
- 5) Tidak boleh ada peraturan yang saling bertentangan;
- 6) Tidak boleh menuntut suatu tindakan yang melebihi apa yang bisa dilakukan;
- 7) Tidak boleh sering diubah-ubah;
- 8) Harus ada kesesuaian antara peraturan dan pelaksanaan sehari-hari.

b. Teori Sistem Hukum Ronald Dworkin

Teori sistem hukum juga dijelaskan oleh Ronald Dworkin, yang dikenal dengan Teori Interpretif (*Interpretive Theory*). Isi dari teori ini adalah setiap produk hukum, baik legislasi atau regulasi dengan sendirinya harus dapat ditafsirkan dan diterapkan melalui pendekatan moral. Selain itu, hukum positif juga harus memiliki integritas moral. Integritas mungkin tidak menjamin pencapaian keadilan, akan tetapi integritas moral menjamin adanya derajat moralitas yang cukup bahwa setiap legislasi atau regulasi sebagai produk hukum terhindar menjadi produk politik penguasa. Hukum merupakan ungkapan filosofi pemerintahan dimana filosofi itu terdiri dari asas-asas moral yang menetapkan tujuan-tujuan fundamental pemerintah dan hubungan pemerintah dengan perseorangan atau individu. Asas-asas moral itu merupakan dasar legitimasi keputusan-keputusan hukum, yang sekaligus menjadi pedoman untuk menafsirkan suatu peraturan hukum (Shidarta, 2009: 236).

Andrew Altman dalam bukunya yang berjudul *Arguing About Law: An Introduction to Legal Philosophy* menulis bahwa Dworkin

memiliki perbedaan pendapat dengan Fuller. Dworkin tidak berpegang pada asas-asas legalitas yang dengan sendirinya cukup untuk menciptakan suatu kewajiban moral utama untuk mematuhi peraturan dari suatu sistem hukum positif. Namun, Dworkin setuju pada Fuller bahwa kewajiban hukum memiliki kekuatan moral yakni suatu alasan moral mengikatnya kewajiban-kewajiban tersebut. Dworkin menempatkan sumber kekuatan moral tidak semata-mata hanya dalam asas-asas legalitas, tetapi pada integritas hukum. Dengan perkataan lain menurut Dworkin “asas-asas moral” (*inner morality of law*) lebih luas daripada Fuller, yaitu terdiri dari tidak hanya asas-asas legalitas, tetapi juga asas-asas moral yang baik dilandasi oleh keberadaan hukum itu sendiri (Altman, 2001: 65).

Teori hukum Ronald Dworkin dimaksudkan untuk menyediakan jalan keluar atas kebuntuan yang dihadapi oleh liberalisme yang menekankan pentingnya hak dan kebebasan individual dan positivisme hukum yang memberi penekanan pada kategorisasi yang ketat. Untuk proyeknya tersebut Dworkin bertolak dari pertanyaan pokok bagaimana mengintegrasikan teori dan praktik dalam hukum serta bagaimana memahami pengoperasian nilai-nilai dalam teori hukum dan adjudikasi. Dengan mengajukan konsep hukum sebagai interpretasi itu Dworkin bermaksud menggeser persoalan-persoalan utama yang berlaku dalam yurisprudensi dari level aturan-aturan dan tata bahasa (*grammar*) sistem hukum yang abstrak ke level penerapan dan tindakan interpretasi hukum. Dworkin memahami konstruksi hukum sebagai keseluruhan yang memiliki tujuan (*purposeful*) dan mempunyai makna (*meaningful*) (Petrus, 2012:63).

Pemikiran Dworkin perihal hukum sebagai interpretasi tidak datang begitu saja. Pemikiran tersebut lahir sebagai suatu tanggapan kritis atas pemikiran pendahulunya yaitu H.L.A. Hart, salah seorang filosof hukum paling berbobot dari abad ke-20. Hart, dalam karyanya *The Concept of Law* (Petrus, 2012:63), berpandangan bahwa tugas utama

filsafat hukum ialah menyediakan analisis atas konsep hukum dan atas konsep-konsep yang secara esensial berkaitan erat dengan pemahaman kita tentang hukum dan sistem-sistem hukum. Hart percaya bahwa suatu analisis konseptual yang seksama atas model-model analisis yang menekankan konsep-konsep dan makna-makna akan dapat menempatkan dasar-dasar intelektual bagi suatu pemeriksaan kritis dan rasional atas hukum yang bebas dari mitos-mitos moralitas.

Dworkin mengklasifikasikan pendekatan analitis atas hukum seperti dikemukakan Hart di atas dengan sebutan *the semantic sting* (sengatan semantik). Istilah ini merujuk pada model teori hukum yang mendasarkan penjelasan-penjelasan pada teori semantik atau arti kata. Teori hukum jenis ini bertolak dari keyakinan bahwa penjelasan memadai tentang apa itu hukum pada akhirnya adalah sebuah penjelasan terperinci mengenai apa makna dari hukum; serta adanya aturan-aturan bersama dalam hal penggunaan sebuah kata. Maksudnya, aturan-aturan yang disepakati bersama baik oleh para ahli maupun oleh pelaku praktik hukum menjadi kriteria bagi suatu arti kata tertentu (Petrus, 2012:64).

Dworkin mengidentifikasi adanya dilema dalam “sengatan semantik.” Pertama, jika semua ahli hukum menggunakan kriteria yang sama, maka ketika mereka terlibat sebuah perselisihan misalnya dalam kasus-kasus sulit perselisihan tersebut akan dianggap sebagai sebuah perselisihan semu. Kedua, jika para pelaku praktik hukum tidak menggunakan kriteria yang sama, maka mereka menggunakan kata-kata sama tetapi dengan arti yang berbeda-beda. Dengan kata lain, sesungguhnya tidak ada kesepakatan yang benar-benar mencerminkan ketidaksepakatan (Petrus, 2012:64)

2. Tinjauan tentang Perlindungan Tenaga Kerja

Kamus Besar Bahasa Indonesia mengemukakan bahwa perlindungan berasal dari kata lindung yang berarti menempatkan dirinya dibalik sesuatu supaya tidak terlihat. Perlindungan juga memiliki arti lain sebagai tempat berlindung. Maka dapat disimpulkan bahwa perlindungan adalah perbuatan

yang dilakukan untuk memberikan keamanan atau proteksi terhadap orang lain demi terciptanya suasana yang aman dan tentram (Setiawan, 2016).

Perlindungan hukum merupakan arti sempit dari kata perlindungan, karena hanya dilakukan dalam lingkup hukum. Menurut Setiono, Perlindungan Hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia (Setiono, 2004: 3).

Philipus M. Hadjon dalam bukunya mengemukakan, perlindungan hukum adalah perlindungan harkat dan martabat manusia serta penegakan hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum yang bersumber pada Pancasila dan konsep negara hukum. Perlindungan Hukum dibagi menjadi dua bentuk. Pertama, perlindungan hukum preventif yang berarti bahwa rakyat diberikan kebebasan untuk mengajukan keberatan sebelum dibuatnya peraturan perundang-undangan. Hal ini sangat besar artinya bagi pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum tersebut maka pemerintah lebih berhati-hati dalam pengambilan keputusan. Lalu yang kedua perlindungan hukum represif. Perlindungan hukum ini lebih berfokus pada penyelesaian sengketa. Perlindungan ini dapat dikatakan sebagai perlindungan terakhir yang berupa sanksi, penjara, denda dan juga hukuman tambahan terhadap suatu pelanggaran atau apabila terjadi sengketa (Philipus, 1987: 117).

Menurut Imam Soepomo, perlindungan kerja memiliki perbedaan yaitu perlindungan terhadap pemerasan perlindungan sosial atau perlindungan buruh (*protection*) dan perlindungan terhadap bahaya kecelakaan atau perlindungan keselamatan kerja (*safety*). Perlindungan kerja juga memiliki arti yaitu penjagaan yang layak untuk kemanusiaan yang mana ditunjukkan tidak hanya pengusaha melainkan juga kepada pekerja (Soepomo, 1968: 115).

Buku yang ditulis oleh Sendjun Manulang, ada hubungan yang sangat penting antara tenaga kerja dengan pembangunan. Tenaga kerja dinilai

memiliki peranan yang sangat penting. Maka dari itu sudah seharusnya adanya perlindungan hukum bagi pekerja melalui perlindungan, pemeliharaan dan pengembangan terhadap kesejahteraan (Manulang, 1987: 129).

Tenaga kerja menurut Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan bagi di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Perlindungan hukum bagi tenaga kerja bertujuan untuk menjamin hak-hak dasar seseorang dan persamaan perlakuan yang terjamin tanpa adanya diskriminasi dari pihak manapun atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dengan memperhatikan perkembangan dunia usaha dan kepentingan pengusaha.

Ada tiga jenis perlindungan tenaga kerja, meliputi pertama perlindungan sosial yang disebut juga sebagai kesehatan kerja yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha masyarakat untuk memungkinkan para tenaga kerja mengembangkan kehidupannya sebagai manusia dan juga anggota keluarga. Kedua, perlindungan teknis yaitu perlindungan yang merupakan usaha untuk menjaga agar pekerja terhindar dari bahaya kecelakaan yang disebabkan oleh alat-alat atau bahan dalam melaksanakan pekerjaan. Ketiga, perlindungan ekonomis. Perlindungan ekonomis yaitu perlindungan yang berkaitan dengan pemberian upah yang cukup untuk para pekerja untuk memenuhi kebutuhannya sehari-hari (Asyhadie, 2007: 78).

Bab X Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga memberikan ruang lingkup perlindungan hukum bagi pekerja, meliputi perlindungan atas hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding dengan pengusaha, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh perempuan dan perlindungan tentang upah, kesejahteraan dan jasmani sosial tenaga kerja. Oleh karena itu, perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan hal dasar yang wajib dipenuhi oleh pengusaha pemberi kerja.

3. Tinjauan tentang Hubungan Kerja

a. Peraturan Perusahaan

Menurut Pasal 1 angka 20 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Peraturan Perusahaan wajib dibuat oleh pengusaha yang mempekerjakan 10 orang atau lebih, kecuali bagi perusahaan yang sudah memiliki Perjanjian Kerja Bersama. Berbeda dengan Perjanjian Kerja Bersama yang dibuat oleh pekerja/ serikat pekerja dan pengusaha, maka Peraturan Perusahaan disusun oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha (Asyhadie, 2007: 56-60).

Peraturan Perusahaan merupakan jembatan untuk terjadinya Perjanjian Kerja Bersama, karena tidak semua perusahaan memiliki serikat pekerja. Walaupun ada, belum tentu memiliki Perjanjian Kerja Bersama. Jika dalam perusahaan sudah ada serikat pekerja dan menghendaki dibuatnya Perjanjian Kerja Bersama, maka pengusaha wajib melayani keinginan tersebut. Apabila tercapai kata sepakat maka Perjanjian Kerja Bersama yang dibuat akan berlaku, sebaliknya jika tidak terjadi kesepakatan maka Peraturan Perusahaan tetap berlaku sampai habis jangka waktunya. Sebagai catatan, masa berlaku Peraturan Perusahaan paling lama 2 tahun dan wajib diperbaharui setelah habis masa berlakunya.

Buku yang ditulis oleh Lalu Husni, istilah peraturan perusahaan merupakan terjemahan dari *company regulation* (Inggris) dan *Bedrijf Reglement* (Belanda). Karena merupakan peraturan maka bersifat sepihak dan hanya dibuat oleh pengusaha, sehingga pada dasarnya pengusaha dapat memasukkan apa saja yang diinginkan (Asikin, 2010: 77). Peraturan Perusahaan dapat mencantumkan kewajiban pekerja semaksimal mungkin dengan hak seminimal mungkin atau sebaliknya, asal tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundangan yang berlaku. Walaupun merupakan otoritas pengusaha, penyusunan Peraturan

commit to user

Perusahaan tetap harus memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja di perusahaan yang bersangkutan.

b. Perjanjian Kerja Bersama

Perjanjian Kerja Bersama di dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tercantum dalam pasal 116 sampai dengan pasal 135. Pasal 1 angka 21 UU No. 13 Tahun 2003 mendefinisikan Perjanjian Kerja Bersama sebagai perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, beberapa pengusaha, atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Dari definisi tersebut, syarat untuk membuat perjanjian kerja bersama adalah adanya serikat pekerja pada perusahaan.

Pasal 1 angka 17 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan serikat pekerja/buruh sebagai organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh, baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela, melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh, serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Pasal 116 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur persyaratan yang harus dipenuhi untuk pembuatan suatu perjanjian kerja bersama, sebagai berikut:

- 1) Perjanjian kerjabersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.
- 2) Penyusunan perjanjian kerja bersama sebagaimana di maksud dalam ayat1 dilaksanakan secara musyawarah.

- 3) Perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia.
- 4) Jika terdapat perjanjian kerja bersama yang dibuat tidak menggunakan bahasa Indonesia, perjanjian kerja bersama tersebut harus diterjemahkan dalam bahasa Indonesia oleh penerjemah tersumpah dan terjemahan tersebut dianggap sudah memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat 3.

c. Perjanjian Kerja

Hubungan kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Whimbo Pitoyo juga menjelaskan bahwa hubungan kerja menurut UU Ketenagakerjaan adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur-unsur yaitu (Pitoyo, 2010: 7):

- 1) Pekerjaan
Pekerjaan merupakan objek perjanjian yang menjadi faktor utama timbulnya perjanjian kerja, maka jika pekerjaan yang dijanjikan tidak ada maka perjanjian kerja tidak ada atau batal demi hukum.
- 2) Upah
Upah merupakan hak yang didapatkan oleh pekerja yang diterima dalam bentuk uang atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
- 3) Perintah
Perintah adalah hak pemberi kerja atau pengusaha dan merupakan kewajiban pekerja untuk melaksanakan apapun yang diinginkan oleh pengusaha.

Menurut Subekti, perjanjian kerja adalah suatu peristiwa yang terjadi ketika seseorang karyawan berjanji kepada perwakilan perusahaan yang saling berjanji untuk melaksanakan suatu kegiatan kerja (Subekti,

2002: 1). Pembuatan perjanjian kerja dilakukan antara karyawan dengan pengusaha atau pemilik perusahaan secara perseorangan. Tujuan penting dalam perjanjian kerja adalah syarat-syarat kerja yang diberikan oleh pemberi kerja harus ditaati dan dilaksanakan dengan baik oleh karyawan atau pekerja dan karyawan atau pekerja berhak untuk menuntut hak-haknya kepada pemberi kerja. Ada timbal balik hubungan hak dan kewajiban masing-masing dari pengusaha maupun pekerja (Aninditiya, Prasetya, & Mayowan, 2015: 85).

“The employment contract is the outcome of a transaction which encompasses both the entitlements and the obligations of the employee. In the contemporary context it is easy to forget that collective bargaining may regulate not only entitlements such as pay and fringe benefits, but also the obligations placed on employees such as workloads and job descriptions. Bargaining over work obligations is bargaining over the control of work. We turn to a thirty year historical perspective to underline how the regulation of this aspect of the employment contract has changed.”

Menurut William Brown, Kontrak kerja adalah hasil dari suatu transaksi yang meliputi hak dan kewajiban karyawan. Dalam konteks kontemporer perundingan bersama dapat mengatur tidak hanya hak-hak seperti kita membayar dan tunjangan, tetapi juga kewajiban ditempatkan pada karyawan sebagai beban kerja dan deskripsi pekerjaan. Kewajiban membuktikan perundingan kerja adalah tawar-menawar atas kontrol pekerjaan. Kita beralih ke perspektif sejarah tiga puluh tahun atas bagaimana pengaturan aspek kontrak kerja telah berubah (Brown, Nash, Deakin, & Oxenbridge, 2000: 7).

“One of the most significant failures of the law governing unions and collective bargaining is the catastrophic underenforcement of the statutory right of employees to bargain. About half of all newly certified or recognized unions are not able to persuade the employer to agree to a collective bargaining agreement.”

commit to user

Menurut Chaterine Fisk, salah satu kegagalan yang paling signifikan dari hukum yang mengatur serikat pekerja dan perundingan bersama adalah pengaturan hak hukum karyawan untuk menawar. Sekitar setengah dari semua serikat baru disertifikasi atau diakui tidak mampu membujuk majikan untuk menyetujui kesepakatan tawar-menawar kolektif (Fisk, 2009: 2).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14 berbunyi: “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban para pihak”. UU Ketenagakerjaan juga mengatur beberapa dasar dalam pembuatan perjanjian kerja yang harus diketahui dan dipahami oleh karyawan dan pemberi kerja meliputi:

- 1) Pasal 5, perjanjian kerja dibuat secara tertulis maupun secara lisan.
- 2) Pasal 52 ayat (1) poin a, adanya kesepakatan antara karyawan dan pemberi kerja untuk mengikat kedua belah pihak dan menyepakati beberapa ketentuan yang harus disetujui.
- 3) Pasal 52 ayat (1) poin b, kedua belah pihak harus mampu atau cakap dalam melakukan perbuatan hukum.
- 4) Pasal 52 ayat (1) poin c, pekerjaan yang diperjanjikan merupakan masalah pokok yang harus tertera dalam perjanjian kerja.
- 5) Pasal 52 ayat (1) poin d, objek perjanjian harus legal tidak menyalahi peraturan perundang-undangan Republik Indonesia.

Selain itu, perjanjian kerja setidaknya harus memuat tentang (Simanjuntak, 2011: 65):

- 1) Menjelaskan identitas dari perusahaan meliputi; nama perusahaan, alamat perusahaan dan jenis usaha yang dipekerjakan.
- 2) Menjelaskan tentang identitas pekerja yang meliputi; nama lengkap karyawan, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja.
- 3) Tertera diskripsi jabatan dan jenis pekerjaan yang disepakati oleh kedua belah pihak.
- 4) Menjelaskan tentang tempat pekerjaan.

- 5) Tertera jelas besarnya upah yang diterima pekerja dan cara pembayarannya.
- 6) Menjelaskan syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja.
- 7) Menjelaskan mulai berlakunya dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja.
- 8) Tempat dan tanggal dalam perjanjian kerja harus tertera dengan jelas.
- 9) Dibukukan dan disahkan dengan tanda tangan oleh pihak-pihak yang melakukan kesepakatan dalam perjanjian kerja.

Mengutip buku yang ditulis oleh FX Dumialdji, jenis perjanjian kerja dibedakan atas (Djumialdi, 2010: 11):

- 1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu, yaitu perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.
- 2) Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, yaitu perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap.

Berdasarkan keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 100/MEN/IV.2004, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. Pengaturan PKWT meliputi faktor jabatan, gaji, tunjangan, fasilitas dan hal lain yang bersifat mengatur hubungan kerja secara pribadi. PKWT diatur dalam UU Ketenagakerjaan beserta perubahannya dalam UU Cipta Kerja, salah satunya dalam Pasal 56 menyebutkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu berdasarkan atas:

- 1) jangka waktu; atau
- 2) selesainya suatu pekerjaan tertentu

commit to user

Menurut Taufiq Yulianto dalam jurnal yang berjudul Pelaksanaan PKWT Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa PKWT dibuat secara tertulis serta menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Selanjutnya, apabila perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing dan kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia (Yulianto, 2013: 203). Dalam perubahan peraturan terbaru yaitu menurut UU Cipta Kerja, syarat-syarat PKWT adalah pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama, pekerjaan yang bersifat musiman, pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan, atau pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu juga tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu atau selanjutnya disebut PKWTT merupakan salah satu bentuk perjanjian kerja yang dalam pengaturannya memuat waktu yang tidak ditentukan dan bersifat tetap. Seperti kita ketahui, bahwa perjanjian kerja terbagi menjadi dua yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Mirisnya, banyak para pekerja yang tidak mengetahui perbedaan antar keduanya yang menjadikan perusahaan memanfaatkan para pekerja PKWTT dengan berbagai alasan atau mencari kesalahan-kesalahan dari pekerja (Ellert, Tobing, Tarigan, & Barus, 2019: 5).

Menurut Sugeng, yang dimaksud dengan PKWTT dalam UU Ketenagakerjaan adalah perjanjian kerja yang tidak diadakan untuk suatu waktu yang tetap dan masing-masing pihak tidak mempunyai kewenangan untuk secara teratur memutuskannya (Purnomo, 2019: 6). Dalam UU Ketenagakerjaan mengatur beberapa hal terkait PKWTT, pertama PKWTT dapat dibuat secara lisan dan tidak wajib mendapat pengesahan

dari instansi ketenagakerjaan. Jika PKWTT dibuat secara lisan, maka klausul-klausul yang berlaku diantara perusahaan dengan pekerja adalah klausul- klausul yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Maka dari itu perusahaan dan karyawan dianggap menyetujui UU Ketenagakerjaan sebagai “sumber perikatan” mereka.

Apabila PKWTT dibuat secara lisan, maka perusahaan wajib membuat surat pengangkatan kerja bagi karyawan yang bersangkutan. Surat Pengangkatan itu sekurang-kurangnya memuat keterangan meliputi:

- 1) Nama dan alamat karyawan
- 2) Tanggal mulai bekerja
- 3) Jenis pekerjaan
- 4) Besarnya upah

Selain itu, PKWTT juga mensyaratkan adanya masa percobaan kerja paling lama tiga bulan termuat dalam Pasal 60 UU Ketenagakerjaan atau istilahnya Masa Probesian. Selama masa percobaan ini perusahaan wajib membayar upah pekerja dan upah tersebut tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang berlaku. Dalam berjalannya suatu perjanjian kerja, maka tidak terlepas dengan adanya berakhirnya perjanjian kerja. Dalam Pasal 61 UU Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah peraturannya dalam UU Cipta Kerja, suatu perjanjian kerja dapat berakhir apabila:

- 1) Pekerja meninggal dunia
- 2) Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja
- 3) Selesainya suatu pekerjaan tertentu
- 4) Adanya putusan pengadilan atau putusan/penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, atau
- 5) Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja

Tabel 1 Perbedaan PKWT dengan PKWTT

PKWT	PKWTT
Dibatasi waktu atau selesainya pekerjaan	Tidak ada batasan waktu (sampai usia pensiun atau bila pekerja meninggal dunia)
PHK demi hukum (otomatis batal secara hukum) sesuai dengan yang diperjanjikan, tidak harus melalui proses LPPHI	PHK karena alasan tertentu harus melalui proses LPPHI (Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial)
Tidak boleh ada masa percobaan. Bila diberlakukan, masa percobaan batal demi hukum	Masa percobaan diperbolehkan
Perjanjian kerja harus tertulis dengan huruf Latin, dalam bahasa Indonesia	Perjanjian kerja bisa tertulis atau lisan
Wajib dicatatkan di instansi ketenagakerjaan	Tidak wajib dicatatkan di instansi ketenagakerjaan

Sumber : (Rommalla, 2018)

4. Tinjauan tentang Tunjangan Hari Raya

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 sebagaimana telah diubah menjadi Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan menjelaskan bahwa 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.

Pendapatan yang diterima oleh pekerja tidak selamanya disebut sebagai upah. Selain upah dikenal adanya pendapatan non upah yang diterima oleh pekerja yakni Tunjangan Hari Raya (THR). Tunjangan ini berupa uang yang diberikan oleh pengusaha pada hari raya keagamaan sesuai yang dianut oleh pekerja. Tunjangan ini nantinya untuk memenuhi kebutuhan pekerja dalam merayakan hari keagamaannya masing-masing.

Menurut Pasal 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 6 Tahun 2016 menyatakan bahwa THR adalah pendapatan non upah yang wajib dibayarkan oleh Pengusaha kepada Pekerja atau keluarganya menjelang Hari Raya Keagamaan. Seperti kita ketahui, hari raya keagamaan di Indonesia ada Idul Fitri, Natal, Nyepi, Waisak dan Imlek.

Sebelum mengetahui lebih lanjut mengenai THR, kita bisa mengkaji terlebih dahulu sejarah perkembangan adanya pemberian THR sebagai berikut:

Tabel 2 Perkembangan Tunjangan Hari Raya di Indonesia

No.	Masa	Tahun	Keterangan
1.	Kabinet Soekiman Wirjosandjojo dari Partai Masyumi	1950-an	THR diberikan sebagai salah satu program pemerintah meningkatkan kesejahteraan pada aparatur sipil negara atau yang waktu itu disebut sebagai pamong pradja. Besaran THR yang diberikan saat itu sebesar Rp 125 – Rp 200 atau setara Rp 1,1 juta – 1,75 juta saat ini. THR hanya diperuntukkan bagi kalangan pegawai negeri, maka masyarakat pekerja dan buruh melakukan protes. Pada 13 Februari 1953, para buruh melakukan mogok kerja menuntut untuk diberikan THR juga dari pemerintah. Aksi buruh tersebut masih bisa diredam oleh pemerintah. Lalu Soekiman meminta perusahaan-perusahaan swasta juga memberikan THR.
2.	Kebijakan Menteri Tenaga Kerja	1994	Kebijakan memberikan THR bagi pegawai baru diatur pemerintah pada 1994. Saat itu pemerintah melalui Menteri Tenaga Kerja menerbitkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No. 04/1994 tentang THR Keagamaan bagi pekerja di perusahaan.

3.	Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 sebagaimana diubah menjadi Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan	2021	Realisasi dari UU Ketenagakerjaan yang telah diubah menjadi UU Cipta Kerja terkait Pengupahan. Pasal 9 PP No. 36 Tahun 2021 mengatur perusahaan wajib membayar THR Keagamaan kepada pekerja paling lambat 7 hari sebelum hari raya. Ketentuan lanjutan ada di Permenaker Nomor 6 Tahun 2016.
4.	Peraturan Menteri No. 6 Tahun 2016 tentang THR	2016	Melakukan revisi aturan tentang THR. Dalam peraturan ini disebutkan bahwa THR diberikan selambat-lambatnya 7 hari sebelum hari raya keagamaan masing-masing pekerja.
5.	Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor M/6/HL.00.01/V/2020	2020	Pemberian THR Keagamaan dapat ditunda atau dicicil dengan syarat adanya dialog antara pengusaha dan pekerja di masa pandemi <i>COVID-19</i> .
6.	Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor M/6/HK.04/IV/2021	2021	Pemberian THR maksimal H-7 lebaran dan jika terpaksa dapat H-1 lebaran dengan syarat Perusahaan yang terdampak <i>COVID-19</i> agar membuktikan ketidakmampuannya dalam membayar THR kepada Dinas Tenaga Kerja dengan melampirkan bukti laporan keuangan internal perusahaan, dan meminta gubernur beserta bupati/wali kota untuk menegakkan hukum sesuai kewenangannya terhadap pemberian THR Keagamaan.

(Dariyanto, 2018)

THR terdapat dua subyek yang saling mempunyai kepentingan didalamnya, yaitu:

a. Pengusaha

Pengusaha sebagai subyek pemberi Tunjangan Hari Raya. Pengusaha memiliki kepentingan dalam pemenuhan kewajibannya sebagai pemberi THR sesuai dengan ketentuan Permenaker No. 6 Tahun 2016 dimana orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di

Indonesia yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri dan atau perusahaan bukan miliknya.

b. Pekerja

Pekerja sebagai subjek penerima THR karena tunjangan tersebut merupakan hak yang harus diterima oleh pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan.

Pengusaha wajib memberikan THR kepada pekerja setiap satu kali selama setahun. Besarnya jumlah THR telah ditetapkan Permenaker No. 6 Tahun 2016 menjadi 2 bagian, yaitu :

- a. Pekerja yang telah mempunyai masa kerja 12 bulan secara terus menerus atau lebih diberikan sebesar 1 (satu) bulan upah.
- b. Pekerja yang mempunyai masa kerja tiga bulan secara terus menerus tetapi kurang dari 12 bulan diberikan secara proporsional dengan masa kerja yakni dengan perhitungan: $\frac{\text{masa kerja}}{12} \times 1$ (satu) bulan upah.

12

THR dapat diberikan dengan jumlah yang lebih besar melebihi ketentuan nilai THR yang telah ditetapkan menurut Pasal 3 ayat (1) Permenaker No. 6 Tahun 2016 sehingga tidak terpaku pada jumlah upah pokok ditambah dengan Tunjangan Tetap yang diterima secara rutin oleh para pekerja. Namun, besarnya jumlah tersebut harus menurut Kesepakatan Kerja, atau Peraturan Perusahaan, atau Kesepakatan Kerja Bersama, atau kebiasaan yang ada. Besarnya nilai tunjangan yang ditentukan melalui Permenaker No. 6 Tahun 2016 ini merupakan ketentuan minimal, yang artinya bahwa pengusaha tidak boleh memberikan THR yang nilainya dibawah ketentuan minimal tersebut (Yudha, 2017: 8).

Pekerja yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWTT dan mengalami pemutusan hubungan kerja terhitung 30 hari sebelum Hari Raya Keagamaan, berhak untuk mendapatkan THR. Tetapi, hal tersebut apabila pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh Pengusaha dan tidak berlaku bagi pekerja yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT. Pekerja yang dipindahkan ke perusahaan lain dengan masa kerja berlanjut juga berhak atas THR pada

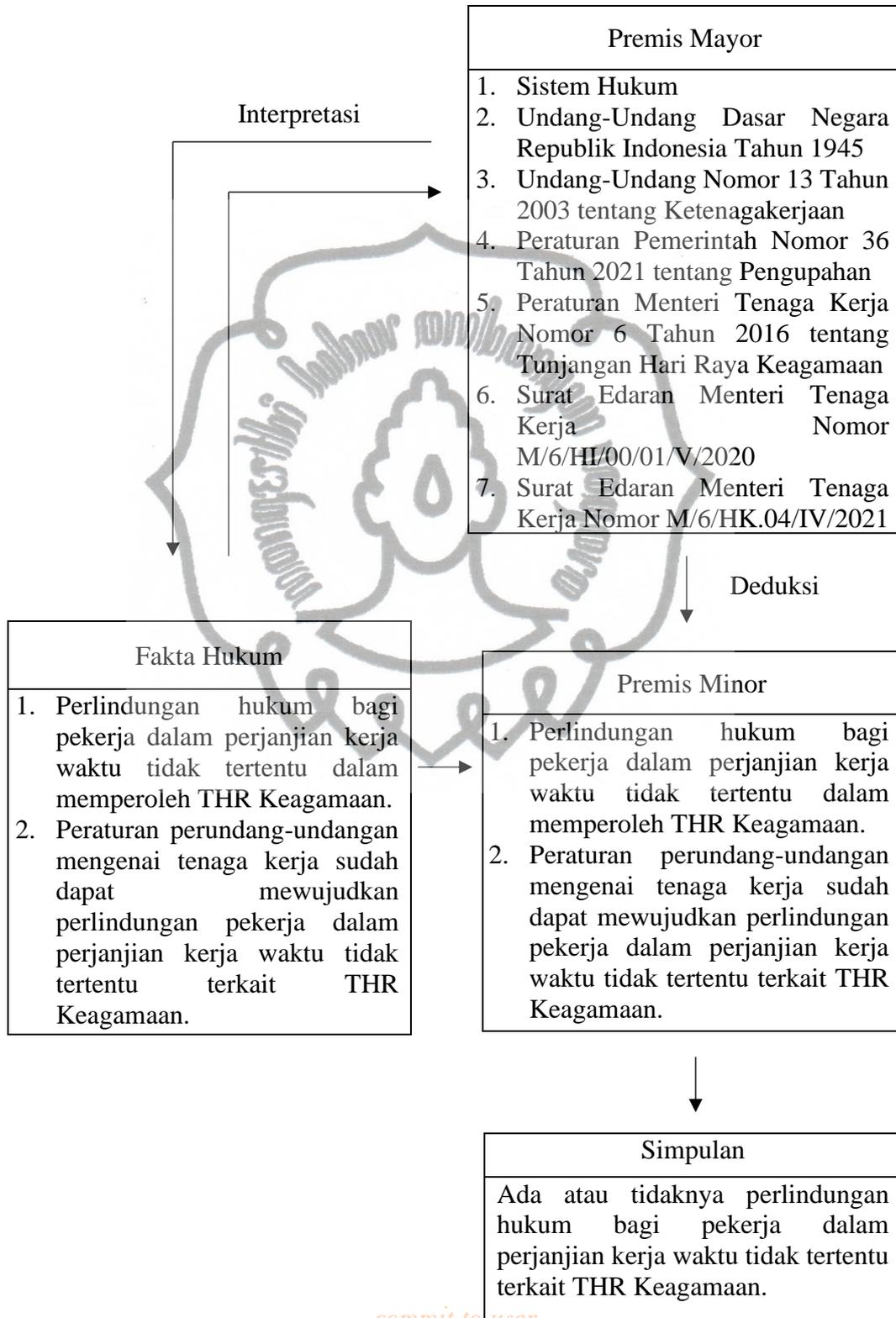
perusahaan yang baru, apabila dari perusahaan yang lama pekerja belum mendapatkan THR.

Pasal 10 ayat (1) di dalamnya menyatakan bahwa Pengusaha yang terlambat membayar THR Keagamaan kepada pekerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (4) dikenai denda sebesar 5% (lima persen) dari total THR yang harus dibayar sejak berakhirnya batas waktu kewajiban Pengusaha untuk membayar. Lalu pengenaan denda sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak menghilangkan kewajiban Pengusaha untuk tetap membayar THR kepada pekerja.

Berkenaan selanjutnya dengan sanksi administratif, dalam Pasal 11 di dalamnya mengatur bahwa pengusaha yang tidak membayar THR maka dikenakan sanksi administratif, yang sebagaimana selanjutnya tertuang dalam Pasal 190 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berupa:

- a. Teguran;
- b. Peringatan tertulis;
- c. Pembatasan kegiatan usaha;
- d. Pembekuan kegiatan usaha;
- e. Pembatalan persetujuan;
- f. Pembatalan pendaftaran;
- g. Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
- h. Pencabutan ijin.

B. Kerangka Pemikiran



Keterangan:

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. Maka dari itu penting adanya perlindungan hukum bagi para pekerja, khususnya dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu agar terciptanya kesejahteraan bagi para pekerja. Salah satu hak bagi pekerja adalah untuk mendapatkan pendapatan non upah wajib yaitu Tunjangan Hari Raya Keagamaan. Tunjangan Hari Raya Keagamaan diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016. Namun, tunjangan hari raya ini 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 perbedaan besaran THR dan keterlambatan waktu pembayaran THR yang tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku. Penelitian hukum ini diharapkan dapat mengetahui apakah peraturan perundang-undangan terkait perlindungan hukum bagi pekerja dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu tentang pemberian THR telah mampu menciptakan kesejahteraan bagi pekerja.