

**LEMBAR PENGESAHAN PANITIA UJIAN
SKRIPSI**

Skripsi yang berjudul, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kontrak Pada Sektor Perkebunan Kelapa Sawit Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja", Oleh Novamandius Lawoto Npm 20600127 telah diajukan dalam sidang Meja Hijau Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas HKBP Nommensen Medan Pada tanggal 1 April 2024. Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S-1) pada Program Studi Ilmu Hukum.

PANITIA UJIAN MEJA HIJAU

1. Ketua	: Besty Habebhan, S.H., M.H NIDN. 0107046201	
2. Sekretaris	: August P. Silan, S.H., M.H NIDN. 0101066301	
3. Pembimbing I	: Besty Habebhan, S.H., M.H NIDN. 0107046201	
4. Pembimbing II	: Roida Nubaban, S.H., M.H NIDN. 0111056501	
5. Penguji I	: Joser Silamanik, S.H., M.H NIDN. 0101066002	
6. Penguji II	: Dr. Debara, S.H., M.H NIDN. 0109088302	
7. Penguji III	: Besty Habebhan, S.H., M.H NIDN. 0107046201	

Medan, Mei 2024
Mengetahui
Dekan

Dr. Supatar Simanera, S.H., M.H
NIDN. 0114018101

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia saat ini sedang mengalami perkembangan industri, yang tercermin dalam kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Keberhasilan usaha untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat Indonesia diukur oleh kemampuan memenuhi tahap kesejahteraan secara material dan spiritual. Dalam konteks pelaksanaan pembangunan nasional sesuai Pancasila dan UUD 1945, tenaga kerja memiliki peran penting sebagai aktor dan tujuan pembangunan. Pembangunan tersebut harus memperhatikan dan melindungi hak serta kepentingan tenaga kerja sesuai dengan martabat kemanusiaan¹.

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menjelaskan bahwa negara bertujuan untuk menjamin hak setiap warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Implementasinya tercermin dalam berbagai ketentuan peraturan perundang-undangan, terutama di bidang ketenagakerjaan.

Pekerja sebagai bagian integral dari Hukum Ketenagakerjaan, memiliki peran krusial dalam tujuan pembangunan nasional. Sebagai penggerak utama dalam proses produksi, pekerja memiliki peran vital dalam menghasilkan produk, menjadikan faktor penting dalam keseluruhan proses produksi. Dengan demikian, perlindungan dan peningkatan kesejahteraan pekerja menjadi aspek penting yang mendukung tujuan negara Indonesia.²

¹ Irsan, Koesparmono and Armansyah. *Hukum Tenaga Kerja* Jakarta: Erlangga, 2016. Hal 242.

² Deni Iskandar, *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan UU No 6/2023 Tentang Cipta Kerja Dan Hukum Islam*. Vol. 2 , Jurnal Politik, Sosial, Hukum dan Humaniora, 1 Maret 2024. Hal 2.

Dalam sebuah perusahaan peran tenaga kerja sangat vital sebagai elemen pendukung dalam proses pembangunan. Meningkatkan mutu manusia tidak dapat terwujud tanpa jaminan kehidupan yang pasti, dan peningkatan kualitas serta perlindungan tenaga kerja harus memperhatikan nilai dan martabat manusia.³ Keselarasan antara perlindungan dan kesejahteraan pekerja menjadi kunci keberhasilan jangka panjang perusahaan.

Hadirnya sebuah perusahaan bertujuan untuk menciptakan lapangan pekerjaan bagi pekerja/buruh atau tenaga kerja. Dalam menjalankan perannya, perusahaan memiliki kewajiban untuk memenuhi hak-hak pekerja yang bekerja di dalamnya. Sebaliknya, para pekerja melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Sehingga menciptakan hubungan timbal balik yang dikenal sebagai hubungan kerja.

Hubungan kerja adalah hubungan antara pihak perusahaan dengan pihak pekerja berdasarkan perjanjian kerja. Perjanjian Kerja merupakan perjanjian antara pengusaha atau yang berada di pihak pemberi kerja, dengan pekerja atau yang hendak melakukan pekerjaan. Di dalamnya disebutkan mengenai persyaratan kerja, hak-hak dan kewajiban di antara para pihak sesuai dengan yang dikemukakan dalam Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Perjanjian kerja tersebut dapat berbentuk baik secara lisan ataupun tulisan.⁴ Dengan kesepakatan perjanjian kerja oleh para pihak maka terdapat hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja. Pekerja berhak menerima upah dan uang kompensasi jika di PHK oleh perusahaan. Sedangkan kewajiban melakukan pekerjaan yang diperintahkan oleh perusahaan dan membayar

³ Abdul Khakim. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003. Hal 9.

⁴ Lestari, Diah Puji. Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja. Rewang Rencang : *Jurnal Hukum Lex Generalis*. Vol.3. No.5. Hal 3

ganti rugi atas kelalaian. Pihak perusahaan berhak mendapatkan hasil dari kerja pekerja dan berkewajiban memenuhi kebutuhan atau membayar upah pekerja.

Perjanjian kerja dibagi menjadi dua jenis, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWT merupakan perjanjian kerja di antara pengusaha (pemberi kerja) dengan pekerja untuk melakukan hubungan kerja untuk waktu tertentu atau untuk suatu pekerjaan yang bersifat sementara, atau yang lebih dikenal dengan perjanjian pekerja kontrak. PKWT dibuat secara tertulis dan pekerja tidak melakukan masa percobaan. Sedangkan PKWTT adalah perjanjian kerja di antara pengusaha (pemberi kerja) dengan pekerja untuk melakukan hubungan kerja yang bersifat tetap atau untuk suatu pekerjaan tetap.⁵ PKWTT dibuat secara lisan maupun tulisan, pekerja mempunyai masa percobaan selama 3 (tiga) bulan. Selama perjanjian kerja dipenuhi oleh para pihak maka hubungan antara pekerja dengan perusahaan akan tercipta aman dan harmonis. Hubungan antara perusahaan dengan pekerja merupakan mitra kerja. pekerja akan merasa memiliki terhadap perusahaan sehingga bekerja untuk meningkatkan produksi perusahaan dan perusahaan juga akan selalu memperhatikan kebutuhan pekerja sesuai dengan kontrak.

Dalam prakteknya terdapat perjanjian kerja waktu tertentu dapat dibuat tanpa didasarkan pada jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, sehingga timbul praktek perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha yang menyimpang dari tujuan pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2003 tersebut. Penerapan perjanjian kerja waktu tertentu ini, khususnya terkait dengan masalah perlindungan hukum yang diterima oleh pekerja/buruh yang terikat kontrak atau perjanjian kerja waktu tertentu. Dalam hal ini,

⁵ Abdul Hakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003*, Penerbit PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003. Hal. 55.

penerapan perjanjian kerja waktu tertentu masih banyak ditemukan penyimpangan terhadap perlindungan hukum pekerja dan dalam pelaksanaannya tidak semua sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Maka dari itu, dituntut adanya pengaturan perlindungan hukum yang jelas mengenai pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu⁶.

Hak-hak tenaga kerja diatur oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia, yang bertujuan untuk menjamin hak dasar pekerja dengan memperhatikan perkembangan dunia usaha nasional dan internasional. Undang-undang ketenagakerjaan telah terjadi beberapa perubahan, yang tentu perubahan tersebut adanya karena tuntutan dari kebutuhan pekerja. Dalam hal ini, tidak sesuai dengan perkembangan zaman. Adanya undang-undang yang melindungi tenaga kerja di Indonesia yaitu undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan diubah dengan undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja yang diganti dengan undang-undang nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Dengan adanya undang-undang nomor 6 tahun 2023 tentang cipta kerja maka diharapkan bahwa perlindungan hukum bagi pekerja telah terjamin.

Meskipun hak-hak pekerja telah dilindungi dalam undang-undang yang sedang berlaku namun dalam pelaksanaannya hak-hak pekerja masih lemah artinya tidak dipenuhi oleh pihak perusahaan. Seperti hak memenuhi upah maupun kompetensi yang tidak sesuai dengan undang-undang, perjanjian kerja dan peraturan perusahaan. Akibatnya pekerja merasa dirugikan oleh perusahaan pada hal pekerja telah melaksanakan atau memenuhi kewajibannya sesuai perjanjian kontrak dan jika pekerja

⁶ Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja, diakses 10 Februari 2024, pukul. 14.00, <https://www.kajianpustaka.com/2013/04/perlindungan-hukum-terhadap-pekerja.html>

melakukan protes terhadap upah yang diterima maka pihak perusahaan memberhentikan pekerja tersebut walaupun sudah ada perjanjian kontrak. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja dipandang lemah oleh perusahaan.

Demikian halnya terhadap pekerja perkebunan kelapa sawit yang bekerja di PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk. Pekerja perkebunan kelapa sawit di PT. PP London Sumatera melaksanakan kewajibannya sesuai perijinan kontrak yang dibuat oleh pihak perusahaan. Pada pelaksanaan perjanjian kontrak yang dibuat dan disepakasi oleh kedua belah pihak justru pihak perusahaan tidak memenuhi perjanjian kontrak tersebut seperti pemberian upah yang tidak sesuai dengan perijinan kontrak, memberhentikan pekerja sebelum habis kontrak dan melebihi jam kerja tanpa adanya upah lembur.

Pemberian upah yang tidak sesuai dengan kesepakatan kontrak menimbulkan ketidakadilan bagi pekerja perkebunan kelapa sawit di PT. PP London Sumatera, yang seharusnya bertanggung jawab bagi perusahaan untuk memberikan kompensasi yang layak. Selain itu, pemutusan hubungan kerja sebelum kontrak berakhir tanpa alasan yang jelas atau sesuai ketentuan kontrak merugikan pekerja, yang seharusnya dijamin kestabilan pekerjaannya selama masa kontrak. Tidak hanya itu, praktik penerapan jam kerja yang melebihi batas yang telah ditetapkan dalam kontrak tanpa kompensasi seperti upah lembur merupakan pelanggaran serius terhadap hak-hak pekerja dan mencerminkan kurangnya tanggung jawab sosial perusahaan terhadap kesejahteraan para pekerja.

Pekerja menghadapi tantangan dalam menuntut haknya dari perusahaan akibat rendahnya tingkat pendidikan dan pengetahuan, ditambah dengan ketakutan akan kehilangan pekerjaan serta kekurangan dalam kekompakan berorganisasi serikat buruh. Di sisi lain, perusahaan juga terkendala oleh kurangnya transparansi dalam pengelolaan

upah dan jam kerja, serta minimnya kesadaran akan pentingnya melindungi hak-hak pekerja oleh manajemen perusahaan.

Upaya penyelesaian hubungan kerja oleh pekerja perkebunan kelapa sawit di PT. PP London Sumatera meliputi dua pendekatan utama, yakni bipartit dan tripartit. Dalam pendekatan bipartit, terjadi perundingan langsung antara pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha, bertujuan untuk menyelesaikan masalah hubungan kerja di dalam perusahaan. Sementara itu, pendekatan tripartit melibatkan perundingan antara pekerja atau serikat pekerja, perusahaan, dan diwakili oleh mediator, seperti dinas ketenagakerjaan setempat, dalam upaya menyelesaikan permasalahan hubungan kerja di perusahaan tersebut.

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, penulis tertarik dengan untuk mengkaji lebih mendalam lagi Analisis Yuridis Normatif dan Yuridis Empiris terhadap, **“Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kontrak Sektor Perkebunan Kelapa Sawit Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka yang menjadi rumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak pada sektor perkebunan kelapa sawit berdasarkan undang-undang nomor 6 tahun 2023 tentang cipta kerja?
2. Bagaimana upaya penyelesaian jika perusahaan perkebunan kelapa sawit tidak membayar upah sesuai dengan kontrak berdasarkan undang-undang nomor 6 tahun 2023 tentang cipta kerja?

1.3 Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah tersebut diatas, maka yang menjadi tujuan yaitu:

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak pada sektor perkebunan kelapa sawit berdasarkan undang-undang nomor 6 tahun 2023 tentang cipta kerja.
2. Untuk mengetahui upaya penyelesaian jika perusahaan perkebunan kelapa sawit tidak membayar upah sesuai dengan kontrak berdasarkan undang-undang nomor 6 tahun 2023 tentang cipta kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang dapat ditemukan adalah sebagai berikut:

a. Secara Teoritis

Penulisan skripsi ini secara akademis diharapkan dapat berguna dalam perkembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang hukum perdata.

b. Secara praktis

Penulisan skripsi ini diharapkan dapat berguna untuk menambah wawasan bagi penegak hukum dan pemerintah seperti: Hakim, Jaksa, Polisi, Konsultan hukum dan Dinas Ketenagakerjaan (DISNAKER). Sehingga dapat menjadi pedoman dalam menyelesaikan kasus-kasus pekerja kontrak perkebunan kelapa sawit.

c. Manfaat bagi peneliti

Dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi wawasan baik ilmu pengetahuan serta kemampuan penulis sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjan (S1) di Fakultas Hukum Universitas HKBP Nomensen Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Umum Perlindungan Hukum

2.1.1 Pengertian Perlindungan Hukum

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 pasal 28D ayat (1) yang menyatakan bahwa “setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan dimuka hukum”.⁷ Berpijak dari itulah kemudian perlindungan hukum menjadi suatu esensial dalam kehidupan yang beragam. Perlindungan hukum diciptakan sebagai sarana atau instrumen untuk mengatur hak-hak dan kewajiban-kewajiban subjek hukum. Disamping itu, hukum berfungsi sebagai instrumen perlindungan bagi subjek hukum.

Adapun pendapat yang dikutip dari beberapa ahli mengenai perlindungan hukum adalah sebagai berikut:

1. Menurut Satijipto Raharjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu di berikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum. Hukum dibutuhkan untuk mereka yang lemah dan belum kuat secara sosial, ekonomi dan politik untuk memperoleh keadilan sosial⁸.
2. Menurut Abdul Hakim dalam Yusuf Subkhi, perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara

⁷ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 pasal 28D ayat (1)

⁸ Satijipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000. Hal. 53.

harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah.⁹ Artinya perlindungan tenaga kerja merupakan jaminan wajib bagi tiap pekerja yang bekerja untuk melindungi keselamatan dan kesejahteraan hidupnya selama bekerja.

3. Menurut CST Kensis perlindungan hukum adalah sebagai upaya hukum yang harus diberikan oleh penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.¹⁰

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Perlindungan hukum adalah suatu upaya perlindungan yang diberikan kepada subjek hukum, tentang apa-apa yang dapat dilakukannya untuk mempertahankan atau melindungi kepentingan dan hak subjek hukum tersebut¹¹.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka penulis menyimpulkan pengertian perlindungan hukum adalah hal yang melindungi subjek-subjek hukum melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku maupun tertulis. Dengan kata lain dikatakan bahwa perlindungan hukum sebagai suatu dari suatu sisi fungsi hukum itu sendiri yang memiliki konsep bahwa hukum memberikan suatu keadilan, ketertiban, kemanfaatan dan kedamaian.

2.1.2 Bentuk dan Jenis Perlindungan Hukum

⁹ Yusuf Subkhi, *Perlindungan Tenaga Kerja Alih Daya (Outsourcing) Perspektif Undangundang No. 13 Taun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam*. (Malang: UIN Maliki Malang, 2012). Hal. 36.

¹⁰ CST Kensis. *Pengantar ilmu hukum dan tata hukum Indonesia*. Balai pustaka. Jakarta. Hal 40.

¹¹ Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Balai Pustaka, Jakarta, Edisi Ke-2, Cet. 1, Hal.595

Menurut Imam Soepomo, terdapat 3 bentuk atau jenis perlindungan tenaga kerja, sebagai berikut:¹²

1. Perlindungan ekonomis, adalah perlindungan yang berkaitan dengan usaha untuk memberikan penghasilan yang cukup untuk memenuhi keperluan sehari-hari bagi dirinya (tenaga kerja) beserta keluarganya, termasuk jika ia tidak mampu lagi bekerja karena sesuatu hal di luar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial, adalah perlindungan agar tenaga kerja dapat melakukan kegiatan kemasyarakatan. Tujuan dari perlindungan ini adalah untuk memungkinkan dirinya dapat mengembangkan kehidupan sebagai manusia pada umumnya dan sebagai anggota masyarakat dan keluarga pada khususnya.
3. Perlindungan teknis, adalah perlindungan untuk menjaga kaum buruh dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh alat kerja atau bahan yang digunakan oleh perusahaan.

Menurut Abdullah Sulaiman, terdapat 5 bentuk atau jenis perlindungan tenaga kerja, sebagai berikut:¹³

1. Perlindungan ekonomis, adalah sebagai perlindungan syarat kerja atau syarat perburuhan yang diatur dalam peraturan mengenai hubungan kerja atau perjanjian kerja.
2. Perlindungan keselamatan kerja, adalah memberikan perlindungan kepada buruh agar selamat dari bahaya yang dapat ditimbulkan oleh alat kerja atau bahan yang dikerjakan.

¹² Eko Wahyudi, dkk, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafindo, Jakarta, 2016. Hal 33

¹³ Abdullah Sulaiman dan Andi Wali. *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*. Jakarta: Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2019. Hal. 90-91.

3. Perlindungan kesehatan kerja. Perlindungan ini ada akibat buruh teknologi industri dan non-industri terkadang mengalami perlakuan semena-mena dan tidak berperikemanusiaan oleh majikan.
4. Perlindungan hubungan kerja, adalah perlindungan terhadap pekerjaan yang dijalankan oleh buruh untuk majikan dalam hubungan kerja dengan menerima upah.¹⁴
5. Perlindungan kepastian hukum, adalah berupa perlindungan hukum yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Isinya perintah dan larangan, serta sanksi pelanggaran dengan sifat memaksa, sekeras-kerasnya, dan setegas-tegasnya.

2.1.3 Tujuan Perlindungan Hukum

Tujuan perlindungan hukum bagi tenaga kerja berdasarkan ketentuan Pasal 4 UU No.13 Tahun 2003, sebagai berikut:¹⁵

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan;
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Perlindungan hukum haruslah tercermin dari berjalannya hukum, proses hukum dan akibat dilaksanakannya atau ditegakkannya hukum tersebut. Hal tersebut dapat

¹⁴ Abdullah Sulaiman, *Hukum Ketenagakerjaan-Perburuhan Di Indonesia*, Jakarta: Materi Hukum Ketenagakerjaan Fakultas Syariah Dan Hukum UIN Jakarta, 206-2018 . Hal. 57

¹⁵ Undang-undang ketenagakerjaan Pasal 4 UU No.13 Tahun 2003.

dilihat dari keberagaman hubungan yang terjadi di masyarakat. Hubungan antar masyarakat melahirkan hukum yang mengatur dan melindungi kepentingan dari masing-masing masyarakat. Dengan adanya keberagaman hubungan hukum tersebut membuat para anggota masyarakat memerlukan aturan-aturan yang dapat menjamin keseimbangan agar dalam hubungan-hubungan itu tidak terjadi kekacauan-kekacauan di dalam masyarakat.¹⁶

Hukum sebagai norma merupakan petunjuk untuk manusia dalam bertingkah laku dalam hubungannya dalam masyarakat. Hukum juga sebagai petunjuk apa yang harus diperbuat dan mana yang tidak. Hukum juga memberikan petunjuk mana yang tidak boleh, sehingga segala sesuatu dapat berjalan tertib dan teratur. Hal tersebut dimungkinkan karena hukum memiliki sifat dan waktu mengatur tingkah laku manusia serta mempunyai ciri memerintah dan melarang begitu pula hukum dapat memaksa agar hukum itu dapat ditaati oleh anggota masyarakat.¹⁷

Menurut Subekti, "Hukum tidak hanya mencari keseimbangan antara berbagai kepentingan yang bertentangan sama lain akan tetapi juga untuk mendapat keseimbangan antar tuntutan keadilan tersebut dengan "ketertiban" atau "kepastian hukum". Dengan demikian hukum itu bertujuan untuk menjamin adanya kepastian hukum dalam masyarakat dan hukum itu harus pula pada keadilan, yaitu asas-asas keadilan dari masyarakat itu.¹⁸

2.2 Tinjauan umum Hubungan Kerja dan Perjanjian kerja

2.2.1 Pengertian Hubungan Kerja

¹⁶ CST. Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2009. Hal. 40.

¹⁷ Ibid, Hal. 24

¹⁸ CST. Kansil, Loc. Cit.

Hubungan kerja adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal 2 (dua) subjek hukum mengenai suatu pekerjaan. Dalam pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.¹⁹

Upaya menciptakan hubungan industrial adalah dalam rangka mencari keseimbangan antara kepentingan pekerja dan perusahaan, karena kedua komponen ini masing-masing mempunyai kepentingan. Bagi pekerja perusahaan merupakan tempat untuk bekerja sekaligus sebagai sumber penghasilan dan penghidupan diri beserta keluarga dan bagi pengusaha adalah wadah untuk mengesplotasi modal guna mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya.²⁰

Adapun pendapat yang dikutip dari beberapa ahli mengenai hubungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Menurut Hartono Wisoso dan Judiantoro, hubungan kerja adalah kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga/jasa seseorang secara teratur demi kepentingan orang lain yang memerintahnya (pengusaha/majikan) sesuai perjanjian kerja yang disepakati.²¹
2. Tjepi F. Aloewir, mengemukakan bahwa pengertian hubungan kerja adalah hubungan yang terjalin antara pengusaha dan pekerja yang timbul dari perjanjian yang diadakan untuk jangka waktu tertentu maupun tidak tertentu.²²

¹⁹ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan pasal 1 angka 15.

²⁰ Agusfian wahab, Zainal Asikin, Husni, Zaeni Asyhadie, *dasar-dasar hukum perburuhan*, Jakarta: Grafindo Persada 2003. Hal 235.

²¹ Hartono Judiantoro, *segi hukum penyelesaian perselisihan perburuhan*. Jakarta Rajawali Pers, 1992. Hal 10.

²² Tjepi F. Aloewic, *naskah akademis tentang pemutusan hubungan kerja dan penyelesaian perselisihan industrial*. Cetakan ke-11. Jakarta BPHN, 1996. Hal 32.

3. Husnu dan Askin berpendapat bahwa hubungan kerja ialah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak buruh mengikatkan dirinya pada pihak majikan untuk berkerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan si buruh dengan membayar upah.²³

2.2.2 Pengertian perjanjian kerja

Menurut Pasal 1601a KUH Perdata memberikan pengertian perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (siburuh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Pada hakikatnya, Perjanjian adalah suatu perbuatan yang mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih pihak lain. Pengertian tersebut tercantum dalam Pasal 1313 KUHPerduta.²⁴

Adapun pendapat yang dikutip dari beberapa ahli mengenai perjanjian kerja adalah sebagai berikut:

1. Menurut Koko Kosidin berpendapat bahwa “Perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada orang lain, atau dimana dua orang atau lebih saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal”²⁵.
2. Menurut Subekti menjelaskan bahwa “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan, perjanjian mana ditandai oleh

²³ Abdul Hakim, *dasar-dasar hukum ketenagakerjaan indonesia*. Cetakan-4 edisi revisi. Jakarta : Citra Aditya Bakti, 2014. Hal 39.

²⁴ Pasal 1313 KUHPerduta.

²⁵ Kosidin, Koko, *Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan dan PeraturanPerusahaan*, Mandar Maju, Bandung, 1999. Hal. 2.

ciri-ciri : adanya upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas yang dalam bahasa Belandanya disebut dienstverhoeding, yaitu suatu yang berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah yang harus ditaati oleh pihak lain.”²⁶

3. Menurut C.S.T. Kansil dan Christine S.T. Kansil menyebutkan bahwa “Perjanjian kerja ialah suatu persetujuan dimana pihak yang satu menyatakan sanggup bekerja bagi pihak lainnya, dengan menerima upah dengan waktu yang tertentu”.²⁷

Perjanjian merupakan suatu hubungan hukum yang berarti bahwa yang bersangkutan haknya dijamin dan dilindungi oleh hukum atau undang-undang.²⁸ Berdasarkan beberapa pengertian perjanjian kerja yang disebutkan diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa perjanjian kerja disusun karena adanya kesepakatan para pihak, adanya subyek perjanjian dan adanya obyek perjanjian. Dalam hal kesepakatan akan muncul karena adanya pengusaha dan pekerja sebagai subyek perjanjian yang telah membuat suatu perjanjian kerja, kemudian munculah akibat hukumnya yaitu hak dan kewajiban para pihak yang dibuat secara bersama-sama dalam syarat-syarat perjanjian kerja.

2.2.3 Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Menurut Abdul Kadir Muhammad berpendapat bahwa “Perjanjian yang sah adalah perjanjian yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan undang-undang,

²⁶ R. Subekti, *Aneka Perjanjian*, Alumni, Bandung, Cetakan kedua, 1997. Hal. 63.

²⁷ C.S.T. Kansil, dan Christine S.T. Kansil, *Modul Hukum Perdata Termasuk Asas-Asas Hukum Perdata*, Pradnya Paramita, Jakarta, Cetakan kelima, 2006 Hal. 243.

²⁸ I.G.Rai Widjaya, *Merancang Suatu Kontrak*, Megapoin, Jakarta, 2008. Hal.23.

sehingga ia diakui oleh hukum”.²⁹ Dalam hal menghindari permasalahan yang dapat timbul di kemudian hari dalam sebuah perjanjian kerja, maka syarat sah perjanjian harus terpenuhi agar perjanjian mengikat para pihak. Syarat sah perjanjian kerja diatur dalam ketentuan Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, diantaranya:

1. Sepakat mereka yang mengikatkan diri

Perjanjian kerja dinyatakan sah karena adanya kesepakatan para pihak yang mengikatkan dirinya dalam sebuah perjanjian kerja antara pekerja yang sepakat melakukan pekerjaan yang diperjanjikan dan pengusaha yang sepakat menerima dan mempekerjakan pekerja tersebut. Para pihak dalam perjanjian kerja harus sepakat, setuju dan sekatua mengenai perjanjian kerja yang dibuat bersama.

2. Cakap untuk membuat perikatan

Kecakapan para pihak dalam membuat suatu perikatan maksudnya para pihak yang membuat perjanjian kerja harus sudah dinyatakan cukup umur, dalam keadaan sadar dan tidak dalam keadaan terganggu kejiwaannya atau harus dalam keadaan waras untuk membuat perikatan. Batasan umur seseorang telah dinyatakan cakap membuat perjanjian berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku yaitu minimal umur 18 Tahun.

3. Suatu hal tertentu

Yang dimaksud suatu hal tertentu adalah adanya pekerjaan yang diperjanjikan. Jadi, perjanjian kerja dinyatakan sah apabila ada pekerjaan yang diperjanjikan para pihak sebagai suatu obyek perjanjian kerja.

4. Suatu sebab yang halal

²⁹ Muhammad, Abdul Kadir, *Hukum Perikatan*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 1992. Hal. 88-94.

Mengenai syarat suatu sebab yang halal dalam perjanjian kerjaini memiliki arti bahwa obyek perjanjian dalam hal ini pekerjaan yang dipekerjakan haruslah halal yaitu tidak boleh bertentangan dengan Undang-Undang, ketertiban umum dan kesusilaan.³⁰ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata memberikan kebebasan berkontrak baik secara tertulis ataupun lisan namun tidak boleh bertentangan dengan norma hukum.³¹

Syarat sahnya perjanjian yang telah diuraikan diatas dapat dibagi menjadi 2 kategori yaitu syarat subjektif dan syarat obyektif.³² Syarat subjektif meliputi syarat pertama dan kedua karena ketentuan dari syarat pertama dan kedua tersebut menjelaskan tentang subyek perjanjian, sedangkan syarat obyektif meliputi syarat ketiga dan keempat karena kedua syarat tersebut menjelaskan tentang obyek perjanjian. Akibat hukum apabila syarat subyektif tidak terpenuhi adalah salah satu pihak dalam perjanjian kerja tersebut dapat melakukan pembatalan kontrak kerja, sedangkan akibat hukum apabila perjanjian kerja tidak memenuhi syarat obyektif adalah perjanjian kerja tersebut batal demi hukum.³³

2.2.4 Asas-asas perjanjian kerja

Dalam Kitab Undang-Undang Hukum perdata dikenal 5 (lima) asas-asas penting perjanjian, yaitu sebagai berikut :

1. Asas Konsensualisme

³⁰ Lalu Husni, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta. 2003 Hal. 57-58.

³¹ Lukman Santoso, *Hukum Perikatan Teori Hukum dan Teknis Pembuatan Kontrak, Kerja sama dan Bisnis*, Citra Intrans Selaras, Malang, 2016 Hal. 22.

³² Niru Anita Sinaga. *Peranan Asas- Asas Hukum Perjanjian*, Vol. 7 No. 2, Desember 2018. Hal 12.

³³ Nanik Trihastuti, *Hukum Kontrak Karya Pola Kerjasama Pertambangan diIndonesia*, Setara Pres, Malang, 2013. Hal. 20.

Asas Konsensualisme dijelaskan dalam Pasal 1320 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menerangkan bahwa lahirnya perjanjian adalah pada saat tercapainya kesepakatan dan saat itulah adanya hak dan kewajiban para pihak.³⁴ Perjanjian mengikat bagi kedua belah pihak setelah tercapainya kata sepakat antar kedua belah pihak.

2. Asas Pacta Sunt Servanda

Asa pacta Sunt Servanda disebut juga asas kepastian hukum merupakan asas yang berhubungan mengenai akibat perjanjian. Apabila dalam perjanjian timbul sengketa, maka hakim dapat menuntut pihak yang menimbulkan sengketa tersebut membayar ganti rugi. Putusan pengadilan tersebut merupakan jaminankepastian hukum atas hak dan kewajiban para pihak. Mereka tidak boleh melakukan intervensi terhadap substansi kontrak yang dibuat oleh para pihak.³⁵

Asas ini dapat disimpulkan dalam Pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menyebutkan bahwa Perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.³⁶

3. Asas Kebebasan Berkontrak

Asas ini merupakan suatu asas yang memberikan kebebasan para pihak untuk:

- a. Membuat atau tidak membuat perjanjian
- b. Mengadakan perjanjian dengan siapapun
- c. Menentukan isi perjanjian, pelaksanaan, dan persyaratan

³⁴ Pasal 1320 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

³⁵ Salim H.S, Hukum Kontrak Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak, Sinar Grafika, Jakarta, 2008, Hal. 10.

³⁶ Pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

d. Menentukan bentuk perjanjian.

Asas ini memberikan kebebasan kepada semua orang untuk mengadakan perjanjian dengan berlandaskan pada syarat sahnya perjanjian dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.³⁷

4. Asas Itikad Baik

Akad iktikad baik disimpulkan dari Pasal 1338 ayat (3) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menyatakan bahwa, “Perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik”. Asas ini menjelaskan bahwa para pihak yang membuat perjanjian harus melaksanakan isi pokok perjanjian berdasarkan itikad yang baik dari semua pihak.³⁸

5. Asas Kepribadian

Asas kepribadian berarti isi perjanjian hanya mengikat secara personal kepada para pihak yang membuat kesepakatan. Seseorang hanya dapat mewakili orang lain dalam membuat kesepakatan yang hanya berlaku untuk para pihak yang membuat perjanjian tersebut.

2.2.5 Unsur-Unsur Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja sebagai dasar timbulnya hubungan kerja memiliki tiga unsur yaitu adanya pekerjaan, adanya perintah dan adanya upah. Unsur-unsur tersebut sebagai pembeda hubungan kerja jika dibandingkan dengan hubungan hukum yang lainnya. Berikut ini adalah penjelasan dari ketiga unsur tersebut yaitu:³⁹

1. Adanya Pekerjaan

³⁷ Anita Kamilah, *Bangun Guna Serah (Build Operate and Transfer/BOT) Membangun Tanpa Harus Memiliki Tanah: Perspektif Hukum Agraria, Hukum Perjanjian, dan Hukum Publik*, Bandung: Keni Media, 2013, Hal 97.

³⁸ Kitab Undang-undang hukum perdata pasal 1338 ayat 3.

³⁹ Abdul R Budiono, *Hukum Perburuhan*, PT Indeks, Jakarta, 2021. Hal. 28.

Adapun obyek perjanjian kerja adalah pekerjaan yang diperjanjikan antara pekerja dan pengusaha. Pekerjaan yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja harus dilakukan sendiri oleh pekerja. Ketentuan ini tercantum dalam bunyi Pasal 1603a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yaitu “Karyawan wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan seizin pengusaha ia dapat menyuruh orang ke tiga menggantikannya”.⁴⁰

2. Adanya Perintah

Dalam pelaksanaan perjanjian kerja, pekerja diharapkan mematuhi instruksi dari pengusaha sebagai bagian dari kesepakatan yang telah dibuat. Ini menegaskan bahwa pekerja, dalam menjalankan tugas yang telah disepakati, berada dalam hierarki perintah pengusaha.

3. Adanya Upah

Pengertian upah tercantum dalam bunyi Pasal 1 angka (6) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 menyebutkan 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”⁴¹.

Jika pekerja telah melakukan pekerjaan yang diperjanjikan, maka pengusaha berkewajiban memenuhi pembayaran upah pekerja sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

⁴⁰ Kitab Undang-Undang Perdata pasal 1603a

⁴¹ Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 1 Angka 6

2.2.6 Jenis-jenis Perjanjian Kerja

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 BAB IV Ketenagakerjaan Pasal 81 angka 12 tentang perubahan Pasal 56 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang berbunyi “Perjanjian Kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu”, maka perjanjian kerja dibedakan menjadi 2 jenis, yaitu:⁴²

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Pengertian perjanjian kerja waktu tertentu disebutkan pada bunyi Pasal 1 angka (10) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 yaitu⁴³ “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/ Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu”. Pekerja dalam Perjanjian kerja waktu tertentu disebut juga pekerja kontrak.⁴⁴

2. Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Pengertian perjanjian kerja waktu tidak tertentu disebutkan pada bunyi Pasal 1 angka (11) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 yaitu “Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWTT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja yang bersifat tetap”. Pekerja dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu disebut juga pekerja tetap.

Perjanjian kerja waktu tertentu merupakan salah satu jenis perjanjian kerja yang disepakati antara pengusaha dan pekerja dalam hubungan kerja untuk pekerjaan tertentu dan dalam waktu tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu sering disebut juga

⁴² Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Cipta Kerja.

⁴³ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Tahun 2021.

⁴⁴ <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/161904/pp-no-35-tahun-2021> diakses pada 10 Februari 2024. Pukul 21:30.

kontrak kerja atau perjanjian kerja tidak tetap. Maka, status pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu disebut dengan pekerja kontrak.

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 BAB IV Ketenagakerjaan Pasal 81 angka 12 tentang perubahan Pasal 56 ayat (2) UU Ketenagakerjaan didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Ketentuan lebih lanjut mengenai pengaturan tersebut telah dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 sebagai berikut:⁴⁵

1. Pasal 5 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 menjelaskan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu yang berdasarkan jangka waktu dibuat untuk pekerjaan tertentu meliputi :⁴⁶

a) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;

Jangka waktu pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dilaksanakan paling lama 5 (lima) tahun.⁴⁷

b) Pekerjaan yang bersifat musiman;

Pekerjaan yang bersifat musiman merupakan pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada.⁴⁸

a. Musim atau cuaca,

Pekerjaan yang dalam pelaksanaannya tergantung kepada musim atau cuaca maka pekerjaan tersebut hanya dapat dilakukan pada musim tertentu

⁴⁵ Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Bab IV Tentang Cipta kerja.

⁴⁶ Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 5 Aayat 1.

⁴⁷ Pasal 6 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021.

⁴⁸ Pasal 7 ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021.

atau cuaca tertentu.

b. Kondisi tertentu.

Pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung kepada kondisi tertentu merupakan pekerjaan tambahan yang dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu.

2. Pasal 5 ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 menyebutkan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas selesainya suatu pekerjaan tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu diantaranya :

a. Pekerjaan yang sekali selesai; atau

b. Pekerjaan yang sementara sifatnya.

Perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu dapat dibuat dalam Perjanjian Kerja antara pengusaha dan pekerja yang berisi ruang lingkup dan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai, lamanya waktu penyelesaian pekerjaan yang disesuaikan dengan selesainya suatu pekerjaan.

Apabila pekerjaan tertentu telah terselesaikan lebih cepat dari waktu yang telah disepakati maka akibat hukumnya yaitu PKWT putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan. Sedangkan, apabila pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT belum terselesaikan dalam waktu yang telah disepakati maka dapat dilakukan perpanjangan jangka waktu PKWT sampai pekerjaan tersebut terselesaikan.⁴⁹

Selain pekerjaan tertentu yang didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu, PKWT dapat dilaksanakan untuk pekerjaan tertentu lainnya

⁴⁹ Soedjono Dirdjosisworo, *Hukum Bisnis*, Bandung: Mandar Maju, 2003, Hal. 28.

yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap. Pekerjaan tertentu tersebut berupa pekerjaan yang sifatnya berubah-ubah dalam hal waktu pekerjaan dan volume pekerjaan, serta pembayaran upah Pekerja didasarkan atas kehadiran Pekerja dalam melakukan pekerjaannya. PKWT ini biasa disebut dengan perjanjian kerja harian dengan ketentuan bahwa pekerja bekerja dalam waktu kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan. Akibat hukum apabila Pekerja bekerja dalam waktu 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka Perjanjian Kerja harian yang telah dibuat menjadi tidak berlaku dan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja demi hukum berubah berdasarkan PKWTT.⁵⁰

2.1.7 Berakhirnya Suatu Perjanjian Kerja

Berakhirnya perjanjian kerja karena beberapa sebab diatur dalam ketentuan Pasal 61 Ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja No. 6 Tahun 2023, yaitu :⁵¹

1. Pekerja/buruh meninggal dunia;
2. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
3. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;
4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Berakhirnya perjanjian kerja dapat disebabkan oleh para pihak (pekerja/pengusaha), atau dapat pula dikarenakan adanya kondisi/situasi tertentu, atau

⁵⁰ Pasal 10 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021.

⁵¹ Pasal 61 Ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023.

faktor luar (yang terkadang bukan merupakan keinginan para pihak). Pengakhiran perjanjian yang dikarenakan adanya kondisi tertentu seperti adanya Putusan Pengadilan yang memerintahkan para pihak untuk mengakhiri perjanjian kerja, perusahaan dinyatakan pailit, dan sebagainya. Dalam kondisi tersebut, pengakhiran kerja pada umumnya tidak dikehendaki oleh pekerja atau pengusaha namun para pihak tetap harus tunduk pada perintah putusan pengadilan dan mengakhiri hubungan kerjanya.⁵²

2.3 Tinjauan Umum Tentang Perkebunan Kelapa Sawit dan Pekerja Kontrak

2.3.1 Pengertian Perkebunan kelapa Sawit

Dalam pasal 1 ayat 1 Undang-Undang No 39 Tahun 2014 tentang Perkebunan dijelaskan: “Perkebunan adalah segala kegiatan yang mengusahakan tanaman tertentu pada tanah dan/atau media tumbuh lainnya dalam ekosistem yang sesuai, mengolah dan memasarkan barang dan jasa hasil tanaman tersebut, dengan bantuan ilmu pengetahuan dan teknologi, permodalan serta manajemen untuk mewujudkan kesejahteraan bagi pelaku usaha perkebunan dan masyarakat”.⁵³

Perkebunan merupakan suatu andalan komoditas unggulan dalam menopang pembangunan perekonomian Nasional Indonesia, baik dari sudut pandang pemasukan devisa Negara maupun dari sudut pandang peningkatan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan, dengan cara membuka lapangan pekerjaan yang sangat terbuka luas. Dalam menimbang Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2014 Tentang Perkebunan dinyatakan bahwa, untuk mewujudkan kesejahteraan dan kemakmuran rakyat secara berkeadilan, maka perkebunan perlu dijamin keberlanjutan serta ditingkatkan fungsi dan peranannya dan perkebunan sebagai salah satu bentuk pengelolaan sumber daya

⁵² Ike Farida, *op.cit.*, Hal 58.

⁵³ Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Nomor 39 tahun 2014 Tentang Perkebunan.

alam perlu dilakukan secara terencana, terbuka, terpadu, professional, dan bertanggung jawab.⁵⁴

Kelapa Sawit merupakan salah satu komoditas sub sektor perkebunan yang berperan penting dalam perekonomian Indonesia. Selain sebagai penyedia bahan baku dan penyerap tenaga kerja, kelapa sawit juga merupakan salah satu komoditi perkebunan yang memiliki nilai jual yang lumayan tinggi dan sebagai penyumbang devisa terbesar bagi negara Indonesia jika dibandingkan dengan komoditi perkebunan lainnya.⁵⁵

Menurut Ageng Triganda menyatakan bahwa “Sayuti Perkebunan kelapa sawit sebagai salah satu cabang dari sektor perkebunan yang turut serta meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat Indonesia.” Dari perkebunan tersebut terdapat kebun yang dikelola masyarakat secara mandiri secara perorangan maupun dengan kerjasama pengelolaan dengan perusahaan dengan melakukan perjanjian pengelolaan.⁵⁶

Perkebunan kelapa sawit di Indonesia terbagi menjadi tiga yaitu perkebunan kecil, perkebunan besar negara dan perkebunan besar swasta. Perkebunan kecil adalah perkebunan yang dikelola secara mandiri oleh masyarakat dan pengelolannya lebih tradisional, sedangkan perkebunan besar adalah perkebunan yang dikelola oleh pemerintah dan swasta. Perkebunan besar biasanya dilakukan oleh pemerintah dan swasta yang mana dalam pengelolaan ini berbentuk badan hukum yakni Perseroan

⁵⁴ Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2014 Tentang Perkebunan.

⁵⁵ Joko Purwono¹, Sri Sugyaningsih, Resty Istiarti, *Analisis Kinerja Keuangan Perusahaan Kelapa Sawit Go Public Di Indonesia*. Volume 9, No. 2, Des 2015. Hal 2.

⁵⁶ Ageng Triganda Sayuti, *Asas Proporsionalitas Perjanjian: Urgensi Dan Penerapannya Dalam Perjanjian Pengelolaan Perkebunan Kelapa Sawit*. Jurnal Yuridis UNAJA, Vol 2 No 2 Abstrak, 2020.

Terbatas. Hal ini Perseroan Terbatas merupakan legalitas yang mempunyai kepastian hukum yang sangat penting bagi kepemilikan perkebunan yang mana diatur dalam Undang-Undang No. 7 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas.

2.3.2 Pengertian Pekerja Kontrak

Adapun pengertian pekerja berdasarkan ketentuan Pasal 1 Angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁵⁷ Pekerja kontrak merupakan pekerja yang memiliki perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dengan pihak perusahaan.

Pekerja kontrak merupakan pekerja yang bekerja di suatu perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan rutinnya tanpa jaminan kelangsungan kerja secara tetap. Dengan ketentuan hanya dipekerjakan sesuai dengan jangka waktu tertentu yang telah disepakati.⁵⁸

Pekerja atau buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja, dibawah perintah pemberi kerja.⁵⁹ Jadi pekerja/buruh adalah tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja dibawah perintah pengusaha/pemberi kerja dengan mendapatkan upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Menurut Chairuddin K Nasution dan Fauzi Chairul F. menyebutkan bahwa yang dimaksud pekerja adalah “orang yang melakukan sesuatu pekerjaan untuk kepentingan pihak/orang lain atau perusahaan dalam suatu hubungan kerja dengan

⁵⁷ Pasal 1 Angka 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.

⁵⁸ <https://www.qubisa.com/pekerja-kontrak> di akses pada tanggal 15 Maret 2024 pukul 00.19 wib

⁵⁹ Ibid, hal 74.

menerima upah dan atau jaminan hidup lainnya yang wajar.⁶⁰ Berdasarkan pengertian di atas penulis dapat simpulkan bahwa pekerja adalah orang yang bekerja kepada seseorang dengan perjanjian tertentu untuk mendapatkan upah dari orang yang mempekerjakan.

2.3.3 Hak dan Kewajiban Perusahaan Perkebunan kelapa sawit.

1. Hak Pengusaha

Hak pengusaha adalah suatu yang harus diberikan kepada pengusaha sebagai konsekuensi adanya tenaga kerja yang bekerja padanya atau karena kedudukannya sebagai pengusaha.⁶¹

Adapun hak-hak pengusaha adalah sebagai berikut:

- (a) Pengusaha boleh menunda untuk pembayaran tunjangan sementara tidak mampu bekerja paling lama lima hari terhitung mulai dari kecelakaan kerja itu terjadi, jika buruh yang ditimpa kecelakaan tidak dengan perantara perusahaan atau kalau belum memperoleh surat keterangan dokter yang menerangkan, buruh tidak dapat bekerja karena ditimpa kecelakaan.⁶²
- (b) Berhak menetapkan mulainya istirahat tahunan dengan memperhatikan kepentingan buruh.
- (c) Dapat memperhitungkan upah buruh selama sakit dengan suatu pembayaran yang diterima oleh buruh tersebut yang timbul dari suatu perundang-undangan/peraturan perusahaan/suatu dana yang menyelenggarakan jaminan sosial ataupun suatu pertanggungan.

⁶⁰ Abdul Rokhim. (Focus UPMI) Vol . 7 No. 1 (2018) 01 – 08. Hal 4.

⁶¹ Iman Soepomo, “Pengantar Hukum Perburuhan”, Djambatan, Jakarta, 1981, Hal 36-38.

⁶² Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1981, Hal 37.

- (d) Dapat menjatuhkan denda atas pelanggaran suatu hal apabila hal itu diatur secara tegas dalam suatu perjanjian tertulis atau peraturan perusahaan.
- (e) Dapat meminta ganti rugi kepada buruh, bila mana terjadi kerusakan barang atau kerugian lainnya baik milik perusahaan maupun milik pihak ketiga oleh buruh karena kesengajaan atau kelalaiyan.⁶³

2. Kewajiban pengusaha

Kewajiban pengusaha adalah suatu prestasi yang harus dilakukan oleh pengusaha, bagi kepentingan tenagakerjanya.⁶⁴ Adapun kewajiban pengusaha itu sebagai berikut:

- (a) Kewajiban memberikan istirahat atau cuti. Cuti adalah pihak majikan/pengusaha diwajibkan untuk memberikan istirahat tahunan secara teratur.
- (b) Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan. Majikan/pengusaha wajib mengurus perawatan atau pengobatan bagi pekerja yang sakit atau yang mengalami kecelakaan kerja.
- (c) Kewajiban memberikan surat keterangan. Pengusaha wajib memberikan surat keterangan yang diberi tanggal dan dibubuhi tanda tangan. Dalam surat keterangan tersebut dijelaskan mengenai sifat pekerjaan yang dilakukan, lamanya hubungan kerja (masa kerja).
- (d) Kewajiban membayar upah. Dalam hubungan kerja kewajiban utama bagi seorang pengusaha adalah membayar upah kepada pekerjanya tepat waktu. Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh atas prestasi

⁶³ Darwan Print, Op.Cit, Hal 38.

⁶⁴ Ibid, Hal 38.

berupa pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan oleh pekerja dan dinyatakan atau dinilai dengan uang.⁶⁵

2.3.4 Hak dan kewajiban pekerja Kontrak

1. Hak pekerja kontrak

Hak pekerja kontrak adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai kedudukan atau status seseorang. Demikian juga pekerja/buruh mempunyai statusnya itu.

Adapun hak-haknya tersebut dapat dirinci sebagai berikut⁶⁶:

(a) Hak mendapat upah/gaji,

Setiap pekerja/buruh yang telah atau melakukan pekerjaan berhak untuk mendapatkan upah/gaji. "Yang dimaksud upah adalah imbalan yang dapat berupa uang atau dapat dinilai dengan uang karena telah atau melakukan pekerjaan atau jasa".⁶⁷ Menurut Pasal 1 huruf (a) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981; upah adalah "suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan Perundang-undangan, dan dibayarkan atas suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh sendiri maupun keluarga".

⁶⁵ Ibid, Hal 47.

⁶⁶ Darwan Prints, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000,

Hal. 22-23.

⁶⁷ Ibid, Hal. 40.

(b) Hak untuk mendapat istirahat/cuti

Setiap pekerja berhak untuk mendapatkan istirahat atau cuti hak atas istirahat/cuti ini mempunyai arti penting yaitu untuk menghilangkan kejenuhan pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian diharapkan gairah dan semangat kerja akan tetap stabil.⁶⁸

(c) Hak untuk mendapatkan pengurusan perawatan dan pengobatan Terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja mempunyai hak untuk mendapat pengurusan perawatan dan pengobatan. Perlindungan bagi pekerja yang sakit, kecelakaan, atau kematian.

(d) Hak untuk mendapatkan surat keterangan Pada waktu berakhirnya hubungan kerja pekerja/buruh berhak untuk mendapat surat keterangan dari pengusaha tempat pekerja/buruh tersebut bekerja. Surat keterangan ini biasanya memuat keterangan yang sesungguhnya tentang macam pekerjaan, pengalaman kerja, masa kerja dan sebagainya. Surat keterangan tersebut sangat penting artinya sebagai bekal kerja dalam mencari pekerjaan baru, sehingga ia diperlakukan sesuai dengan pengalaman kerjanya.⁶⁹

2. Kewajiban pekerja kontrak

Kewajiban pekerja kontrak adalah suatu prestasi baik berupa benda atau jasa, yang seharusnya dilakukn oleh seorang karena kedudukan atau setausnya.⁷⁰ Adapun kewajiban dari para pekerja adalah sebagai berikut:

(a) Wajib melakukan pekerjaan.

⁶⁸ <https://bsa.id/berita/hak-dan-kewajiban-karyawan>. diakses pada 8 Maret 2024, pukul 08:50 WIB.

⁶⁹ Lalu Husni, op cit, Hal.64.

⁷⁰ Darwan Prinst, op.cit, Hal. 23

Buruh atau pekerja wajib melakukan pekerjaan, melakukan pekerjaan adalah tugas dari utama pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seijin pengusaha dapat diwakilkan.

(b) Wajib menaati aturan dan petunjuk pengusaha

Buruh dan pekerja wajib menaati aturan dan petunjuk pengusaha, dalam melakukan pekerjaan buruh wajib menaati petunjuk yang diberikan oleh pengusaha. Aturan yang wajib ditaati pekerja sebaiknya dituangkan dalam peraturan perusahaan sehingga menjadi jelas ruang lingkup dari petunjuk tersebut. Buruh/pekerja dalam melakukan pekerjaannya wajib untuk selalu mematuhi peraturan perusahaan yang telah dibuat oleh pengusaha. Menurut Undang-undang No.13 Tahun 2003; pengertian Peraturan Perusahaan adalah "peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja serta tata tertib perusahaan" .⁷¹

(c) Kewajiban membayar ganti rugi dan denda.

Jika buruh/pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi atau denda.⁷²

Dalam hubungan kerja harus ada keseimbangan antara pelaksanaan hak dan kewajiban para pihak, sehingga hubungan kerja dapat berjalan harmonis. Dalam suatu hubungan kerja yang terjadi karena perjanjian kerja tidak akan selamanya terjalin.

⁷¹ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan.

⁷² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, PT. Grafindo Persada, Jakarta, 2007, Hal. 61

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian hukum merupakan kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematika dan pemikiran dengan tujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan cara menganalisisnya. Kegiatan ilmiah harus dilakukan dengan analisa dan kontruksi yang baik yang dilakukan secara metodologis, sistemstis dan kosisten. Perlu dipertegas batasan dan ruang lingkup dalam penelitian ini, agar permasalahan yang diteliti tidak mengembang artinya konsisten dan fokus pada gejala hukum yang diteliti. Ada pun yang menjadi ruang lingkup dari penelitian ini adalah bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak pada sektor perkebunan kelapa sawit berdasarkan undang-undang nomor 6 tahun 2023 tentang cipta kerja dan bagaimana upaya penyelesaian jika perusahaan perkebunan kelapa sawit tidak membayar upah sesuai dengan kontrak berdasarkan undang-undang nomor 6 tahun 2023 tentang cipta kerja?

3.2 Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang akan digunakan oleh peneliti adalah yuridis normatif dan yuridis empiris. Penelitian yuridis normatif adalah penelitian dilakukan berdasarkan bahan hukum utama dengan cara menelaah teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum serta peraturan perundang-undangan. Penelitian ini dikenal dengan pendekatan kepustakaan, yakni dengan mempelajari buku-buku, peraturan perundang-undangan dan dokumen lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini. Sedangkan Yuridis empiris adalah penelitian yang dilakukan secara langsung di lapangan untuk mengetahui

permasalahan yang sebenarnya terjadi, kemudian akan dihubungkan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan teori hukum yang ada.⁷³

3.3 Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data Primer adalah data yang diperoleh terutama dari hasil penelitian empiris yaitu data yang diperoleh melalui penelitian lapangan (*field research*) melalui wawancara dengan responden. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh dari hasil penelaahan melalui studi kepustakaan atau penelaahan terhadap berbagai literatur atau bahan pustaka yang berkaitan dengan masalah atau materi penelitian yang sering disebut bahan hukum.⁷⁴

Adapun sumber bahan hukum sekunder yang dapat dibagi atas tiga bagian yaitu:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer, merupakan bahan pustaka yang berisikan peraturan perundang-undangan dan buku-buku ilmiah yang terkait, yang terdiri dari kitab undang-undang perdata, undang-undang nomor 6 tahun 2023 tentang cipta kerja.

b. Bahan Sekunder

Bahan hukum sekunder, yaitu bahan-bahan yang erat kaitannya dengan bahan hukum primer, dan dapat membantu untuk proses analisis, yaitu literatur-literatur, jurnal, artikel ilmiah dan internet.

⁷³ Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta. 2006. Hal. 75.

⁷⁴ Ibid. Hal. 56.

c. Bahan Tersier

Bahan tersier adalah bahan hukum yang menunjang keterangan dari bahan hukum primer dan sekunder seperti kamus hukum.⁷⁵

3.4 Metode Pendekatan

Adapun pendekatan permasalahan yang penulis gunakan didalam penelitian ini yaitu:

1) Pendekatan Perundang-Undangan (*Statute Approach*)

Pendekatan perundang-undangan atau *statute approach* adalah pendekatan yang dilakukan dengan cara menelaah dan mengkaji undang-undang serta regulasi yang memiliki sangkut paut dengan permasalahan hukum yang ditangani. Dalam hal ini Kitab Undang-undang Hukum Perdata, Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang cipta kerja maupun undang-undang ketenagakerjaan. Dengan memahami kandungan filosofis yang ada di dalam perundang-undangan yang dikaji tersebut, peneliti dapat mengetahui ada tidaknya benturan filosofis antara undang-undang dengan isu yang sedang di hadapi.

2) Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*)

Pendekatan lain yang juga digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan konseptual. Pendekatan ini dilakukan dengan mengkaji pemahaman-pemahaman dari doktrin dan juga dari pandangan yang berkembang dalam ilmu hukum yang lalu dijadikan landasan sebagai dasar untuk membuat suatu argumentasi hukum untuk menjawab permasalahan yang sedang diteliti. Doktrin atau pandangan akan

⁷⁵ Peter Mahmud Marzuki. *Penelitian hukum. kencana predana Media Grup*. Jakarta, 2006. Hal 141.

memperjelas ide-ide dengan memberikan pengertian-pengertian hukum, konsep hukum, maupun asas hukum yang relevan dengan permasalahan hukum.⁷⁶

3.5 Metode Pengumpulan Data

Adanya metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:⁷⁷

1) Metode kepustakaan

Metode kepustakaan adalah pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, peraturan perundang-undangan, catatan-catatan, laporan-laporan dan dokumen-dokumen lainnya yang ada kaitannya dengan skripsi ini.

2) Metode lapangan (*field research*)

Metode lapangan (*field research*) adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan penelitian langsung pada tempat atau objek penelitian melalui observasi dan wawancara dengan pihak-pihak yang terkait atau berkompeten. Adanya pihak yang diwawancarai adalah pekerja PT.PP London Sumatera Tbk sebanyak 3 (tiga) orang.

3.6 Metode Analisis Data

Dalam analisis data dalam penelitian ini adalah metode analisis data kualitatif.

Analisis data kualitatif adalah metode yang dilakukan dengan cara menganalisis bahan hukum berdasarkan peraturan perundang – undangan, konsep teori, pandangan para ahli hukum maupun menurut pandangan penulis, kemudian dilakukan inprestasi untuk menarik suatu kesimpulan dari permasalahan penelitian.

⁷⁶ Peter Mahmud Marzuki. *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2009, Hal 93.

⁷⁷ Amirudin. *Pengantar metode penelitian hukum*, Raja Grafindo Jakarta, 2004, Hal. 67.

