

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Undang-Undang ini berisi tentang peningkatan ekosistem investasi dan kegiatan berusaha, ketenagakerjaan, kemudahan, perlindungan dan pemberdayaan koperasi dan UMKM kemudahan berusaha kebijakan fiskal nasional hingga dukungan riset dan inovasi. Sebelumnya pada 12 Februari 2020, Pemerintah menyerahkan Surat Presiden, RUU Cipta Kerja, dan Naskah Akademik kepada DPR RI. Dikutip dari *website* DPR RI, pada 2 April dilakukan rapat paripurna ke-13 untuk penugasan pembahasan RUU tentang Cipta Kerja kepada Badan Legislasi pada 5 Oktober 2020, RUU ini disahkan DPR, DPD, dan perwakilan pemerintahan Presiden Jokowi resmi menyetujui agar *Omnibus Law* RUU Cipta kerja (Ciptaker) ditetapkan menjadi Undang-Undang. Padahal saat itu, pemerintah dihujani protes untuk menolak RUU *Omnibus Law* dari serikat buruh, mahasiswa, hingga koalisi masyarakat sipil. Keputusan tersebut diambil dalam rapat paripurna DPR RI masa persidangan I tahun sidang 2019-2020 yang dimulai pukul 13.30 WIB. Saat itu sebanyak 257 orang anggota DPR RI tidak hadir dalam rapat paripurna DPR RI pada 5 Oktober 2020. Sementara yang hadir hanya 318 anggota DPR. Meski demikian, rapat paripurna tetap digelar.

Dalam Undang-Undang RI Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ini membahas beberapa hal menarik yang mengarah kepada para pekerja pabrik ataupun buruh-buruh kerja yang ada. Undang-Undang Cipta Kerja adalah upaya penciptaan kerja melalui usaha kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi dan kemudahan berusaha, dan investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional.

Kemudian menciptakan dan meningkatkan lapangan kerja dengan memberikan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan terhadap koperasi dan UMKM serta industri dan perdagangan nasional sebagai upaya untuk dapat menyerap tenaga kerja Indonesia yang seluas-luasnya dengan tetap memperhatikan keseimbangan dan kemajuan antar daerah dalam kesatuan ekonomi nasional dan juga menjamin setiap warga negara memperoleh pekerjaan, serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja setelah itu melakukan penyesuaian berbagai aspek pengaturan yang berkaitan dengan keberpihakan, penguatan, dan perlindungan bagi koperasi dan UMKM serta industri nasional. Kemudian melakukan penyesuaian berbagai aspek pengaturan yang berkaitan dengan peningkatan ekosistem investasi, kemudahan dan percepatan proyek strategis nasional yang berorientasi pada kepentingan nasional yang berlandaskan pada ilmu pengetahuan dan teknologi nasional dengan berpedoman pada haluan ideologi Pancasila.¹⁹

¹⁹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Undang-Undang Cipta Kerja yang telah membahas berbagai perkara tentang hak-hak dan kewajiban buruh dan juga hak-hak dan kewajiban pengusaha atau penyedia lapangan pekerjaan seperti halnya tertera dalam pasal 1 Undang-Undang Cipta Kerja yang berbunyi:

1. Cipta kerja adalah upaya penciptaan kerja melalui usaha kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan, usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi dan kemudahan berusaha, dan investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional.
2. Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah yang selanjutnya disingkat UMKM adalah usaha mikro, usaha kecil, dan usaha menengah sebagaimana yang dimaksud dalam Undang-Undang tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah.
3. Perizinan berusaha adalah legalitas yang diberikan kepada pelaku usaha untuk memulai dan menjalankan usaha dan/atau kegiatannya.
4. Pemerintah pusat adalah Presiden Republik Indonesia yang memegang kekuasaan pemerintahan negara Republik Indonesia yang dibantu oleh wakil Presiden dan menteri sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
5. Pemerintah adalah menteri, pimpinan lembaga, gubernur, atau bupati/wali kota sesuai dengan kewenangannya.
6. Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
7. Pemerintah Daerah adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
8. Pelaku usaha adalah orang perseorangan atau badan usaha yang melakukan usaha dan/atau kegiatan pada bidang tertentu.
9. Rencana Detail Tata Ruang yang selanjutnya disingkat RDTR adalah rencana secara terperinci tentang tata ruang wilayah kabupaten/kota yang dilengkapi dengan peraturan zonasi kabupaten/kota.
10. Persetujuan bangunan gedung adalah perizinan yang diberikan kepada pemilik bangunan gedung untuk membangun baru, mengubah, memperluas, mengurangi, dan/atau merawat bangunan gedung sesuai dengan persyaratan administratif dan persyaratan teknis yang berlaku.
11. Hari adalah hari kerja sesuai yang ditetapkan oleh Pemerintah.²⁰

²⁰ Undang-undang no 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Kemudian dibahas beberapa isi dari Undang-Undang Ketenagakerjaan bagian kesatu yang ada di dalam pasal 80 Undang-Undang Nomor 11 tentang Cipta Kerja. Dalam rangka penguatan perlindungan kepada tenaga kerja dan meningkatkan peran dan kesejahteraan pekerja atau buruh dalam mendukung ekosistem investasi, Undang-Undang ini mengubah, menghapus, atau menetapkan pengaturan baru beberapa ketentuan yang diatur dalamnya adalah beberapa tambahan lampiran Undang-undang.

Bagian kedua dari poin ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 11 tentang Cipta Kerja pada Pasal 81, beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 42791) mendapat perubahan sebagai berikut yang pertama Ketentuan Pasal 13 diubah sehingga berbunyi Pelatihan kerja dapat diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta atau lembaga pelatihan kerja perusahaan. Untuk pelatihan kerja dapat diselenggarakan di tempat pelatihan atau tempat kerja dari para pekerja. Kemudian lembaga pelatihan kerja pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dalam menyelenggarakan pelatihan kerja dapat bekerja sama dengan swasta. Lembaga pelatihan kerja pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan lembaga pelatihan kerja perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c mendaftarkan kegiatannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten atau kota-kota terdekat.

Setelah itu pasal 14 diubah sehingga menjadi (1) lembaga pelatihan kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (1) huruf b wajib memenuhi perizinan berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Daerah kabupaten atau kota; (2) bagi lembaga pelatihan kerja swasta yang terdapat penyertaan modal asing, perizinan berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diterbitkan oleh Pemerintah Pusat; (3) perizinan berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat. Ketentuan Pasal 37 juga diubah sehingga berbunyi sebagai berikut Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (1) terdiri atas instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan lembaga penempatan tenaga kerja swasta.

Lembaga penempatan tenaga kerja swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dalam melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja wajib memenuhi perizinan berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat. Perizinan berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat. Ketentuan Pasal 42 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut²¹:

- (1) Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh Pemerintah Pusat.
- (2) Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing.
- (3) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi:

²¹ Undang-undang no 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja

- a. Direksi atau komisaris dengan kepemilikan saham tertentu atau pemegang saham sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan;
- b. Pegawai diplomatik dan konsuler pada kantor perwakilan negara asing; atau
- c. Tenaga kerja asing yang dibutuhkan oleh pemberi kerja pada jenis kegiatan produksi yang terhenti karena keadaan darurat, vokasi, perusahaan rintisan (*start-up*) berbasis teknologi, kunjungan bisnis, dan penelitian untuk jangka waktu tertentu.

Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki. Tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia. Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah. Kemudian ketentuan pasal 45 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut pemberi kerja tenaga kerja asing wajib menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari tenaga kerja asing, melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia sebagaimana dimaksud pada huruf a yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja asing dan memulangkan tenaga kerja asing ke negara asalnya setelah hubungan kerjanya berakhir. Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b tidak berlaku bagi tenaga kerja asing yang menduduki jabatan tertentu.

Ketentuan pasal 47 diubah sehingga menjadi seperti ini yang pertama pemberi kerja wajib membayar kompensasi atas setiap tenaga kerja

asing yang dipekerjakannya, yang kedua kewajiban membayar kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi instansi pemerintah, perwakilan negara asing, badan internasional, lembaga sosial, lembaga keagamaan, dan jabatan tertentu di lembaga pendidikan. Yang ketiga ketentuan mengenai besaran dan penggunaan kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pasal 49 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut ketentuan lebih lanjut mengenai penggunaan tenaga kerja asing diatur dalam Peraturan Pemerintah.²²

Ketentuan pasal 56 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut. (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan perjanjian kerja. Ketentuan lebih lanjut mengenai perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah. Ketentuan Pasal 57 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat

²² Undang-undang no 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja

perbedaan penafsiran antara keduanya, yang berlaku perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

Ketentuan pasal 58 diubah sehingga berbunyi perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung. Ketentuan pasal 59 diubah sehingga berbunyi sebagai perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut:²³

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama
3. Pekerjaan yang bersifat musiman
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan atau
5. Pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas

²³ Undang-undang no 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja

waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah. Ketentuan Pasal 61 diubah sehingga berbunyi perjanjian kerja berakhir apabila:²⁴

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

Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah. Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan, hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja atau buruh. Dalam hal pengusaha orang perseorangan meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja atau buruh. Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja,

²⁴ Undang-undang no 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja

peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Di antara pasal 61 dan pasal 62 disisipkan 1 (satu) pasal, yakni pasal 61A sehingga berbunyi sebagai berikut:²⁵

- (1) Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) huruf b dan huruf c, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/ buruh.
- (2) Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada pekerja/buruh sesuai dengan masa kerja pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai uang kompensasi diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Ketentuan pasal 66 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut, (1) Hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, baik perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu. (2) Pelindungan pekerja/buruh, upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dilaksanakan sekurang-kurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya. (3) Dalam hal perusahaan alih daya mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perjanjian kerja tersebut harus mensyaratkan pengalihan pelindungan hak-hak bagi pekerja/buruh apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada. (4) Perusahaan alih daya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi perizinan berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat. (5) Perizinan berusaha sebagaimana

²⁵ Undang-undang no 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja

dimaksud pada ayat (4) harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat. (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai perlindungan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan perizinan berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Ketentuan pasal 77 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut: (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi: a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. (3) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu. (4) Pelaksanaan jam kerja bagi pekerja/buruh diperusahaan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagai mana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Ketentuan pasal 78 diubah sehingga berbunyi (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat yang pertama ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu. (2) Pengusaha yang mempekerjakan

pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur. (3) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu. (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Ketentuan pasal 79 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut, (1) Pengusaha wajib memberi waktu istirahat; dan cuti. (2) Waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a wajib diberikan kepada pekerja/buruh paling sedikit meliputi a) istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus, dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja; dan b) istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. (3) Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yang wajib diberikan kepada pekerja/buruh, yaitu cuti tahunan, paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus. (4) Pelaksanaan cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. (5) Selain waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), perusahaan tertentu dapat memberikan istirahat panjang yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Ketentuan pasal 88 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut (1) Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. (2) Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai kebijakan pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah. (4) Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi upah minimum, struktur dan skala upah, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu, bentuk dan cara pembayaran upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, dan upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

Di antara pasal 88 dan pasal 89 disisipkan 5 (lima) pasal, yakni pasal 88A, pasal 88B, pasal 88C, pasal 88D, dan pasal 88E sehingga berbunyi sebagai berikut, pasal 88A (1) Hak pekerja/buruh atas upah timbul pada saat terjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan berakhir pada saat putusnya hubungan kerja. (2) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya. (3) Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja/buruh sesuai dengan kesepakatan. (4) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. (5) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan

perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengaturan pengupahan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. (6) Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh. (7) Pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda. (8) Pemerintah mengatur pengenaan denda pengusaha dan/atau pekerja/buruh pembayaran upah. Kepada dalam (1) pasal 88B Upah ditetapkan berdasarkan, a) satuan waktu dan atau b) satuan hasil.

Ketentuan lebih lanjut mengenai upah berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah. Pasal 88C Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi. Gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten/ kota dengan syarat tertentu²⁶. Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan. Syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi pertumbuhan ekonomi daerah atau inflasi pada kabupaten/kota yang bersangkutan. Upah minimum kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus lebih tinggi dari upah minimum provinsi. Kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) menggunakan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.

²⁶ Undang-undang no 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja

B. Kontrak Kerja

1. Pengertian Kontrak Kerja

Kontrak kerja karyawan adalah suatu perjanjian di antara pekerja dan pengusaha secara lisan atau tulisan, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban. Setiap perusahaan wajib untuk memberikan kontrak kerja di hari pertama calon karyawan bekerja. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengatur secara rinci penulisan dan peraturan tentang kontrak kerja karyawan. Dalam kontrak kerja karyawan dituliskan secara rinci apa yang menjadi hak dan kewajiban karyawan serta perusahaan.

Bisa saja karyawan tidak mendapatkan apa yang menjadi haknya saat berdiskusi selama *interview* atau memperoleh *job desk* yang tidak sesuai dengan yang telah dijelaskan sebelumnya. Surat perjanjian adalah dasar pegangan untuk mengatasi kemungkinan tersebut. Sebaliknya, ada saja kemungkinan karyawan mangkir dari kerja dan melakukan kinerja yang tak sesuai dengan perjanjian. Tentu hal ini akan merugikan bagi karyawan. Nah, inilah pentingnya surat perjanjian. Tim HRD yang memiliki kredibilitas tinggi tahu betapa pentingnya pengadaan surat perjanjian.

Istilah hukum perjanjian atau kontrak merupakan terjemahan dari bahasa Inggris yaitu *contract law*, sedangkan dalam bahasa Belanda

disebut dengan istilah *over eenscomsrecht*.²⁷ Suatu perjanjian adalah suatu peristiwa di mana seseorang berjanji kepada seorang lain atau di mana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal.²⁸ Dari peristiwa ini, timbullah suatu hubungan antara dua orang tersebut yang dinamakan perikatan. Dengan demikian perjanjian itu menerbitkan suatu perikatan antara dua orang yang membuatnya. Dalam bentuknya, perjanjian itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis.

Kontrak atau perikatan adalah suatu perhubungan hukum antara dua orang atau dua pihak, berdasarkan yang mana pihak yang satu berhak menuntut sesuatu hal dari pihak yang lain, dan pihak yang lain berkewajiban untuk memenuhi tuntutan itu. Hubungan hukum antara perikatan dan perjanjian adalah bahwa perjanjian itu menerbitkan perikatan. Perjanjian adalah sumber perikatan. Hubungan hukum adalah hubungan yang menimbulkan akibat hukum. Akibat hukum disebabkan karena timbulnya hak dan kewajiban, di mana hak merupakan suatu kenikmatan, sedangkan kewajiban merupakan beban.

2. Sumber Hukum Kontrak

Dalam Pasal 1233 KUH Perdata disebutkan “*Tiap-tiap perikatan dilahirkan baik karena persetujuan ataupun karena undang-undang.*” Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada dua sumber hukum perikatan, yakni pertama dari persetujuan atau perjanjian, kedua

²⁷ Salim H.S, *Hukum Kontrak: Teori & Teknik Penyusunan Kontrak*, Cet. II, (Jakarta: Sinar Grafika, 2004), 3

²⁸ Subekti, *Hukum Perjanjian*, Cet. XII, (Jakarta: PT. Intermasa, 1990), 1

perikatan bersumber dari undang-undang. Perjanjian adalah suatu peristiwa di mana seseorang berjanji untuk melaksanakan dan/atau tidak melaksanakan suatu hal. Sehingga timbullah suatu hubungan antara pemberi janji dan penerima janji. Dari hal tersebutlah dapat dikatakan hubungan antara perikatan dengan perjanjian adalah di mana perjanjian menimbulkan suatu perikatan antara dua orang atau lebih.²⁹

Sumber hukum kontrak atau perikatan yang kedua yakni undang-undang. Kontrak atau perikatan yang timbul dari undang-undang ini pun dibagi menjadi dua macam, yakni kontrak atau perikatan yang murni semata-mata karena undang-undang dan akibat dari perbuatan. Kontrak atau perikatan yang semata-mata karena undang-undang seperti suatu hak dan atau kewajiban antara 2 (dua) orang yang diatur oleh undang-undang, contohnya adalah Undang-Undang Perlindungan Anak (UUPA) yang mengatur hak dan atau kewajiban antara anak dan orang tua. Baik secara langsung ataupun tidak langsung undang-undang tersebut sudah mengatur hubungan hukum antara anak dan orang tuanya.

Sedangkan kontrak atau perikatan yang timbul akibat perbuatan manusia, semisal saja ada seseorang yang dengan sukarela mengikatkan diri kepada orang lain untuk mewakilinya dalam melakukan sesuatu hal. Selain itu, kontrak atau perikatan juga timbul dari akibat perbuatan melawan hukum, seperti seseorang yang dengan terang-terangan sengaja melakukan sesuatu perbuatan sehingga mengakibatkan kerugian kepada

²⁹ I Ketut Oka Setiawan, *Hukum Perikatan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2016), 5

orang lain diwajibkan untuk melakukan ganti rugi dan/atau sejenisnya. Hal ini menegaskan bahwa kontrak atau perikatan timbul dari akibat perbuatan yang kemudian konsekuensi dari perbuatannya diatur dalam undang-undang.

3. Syarat Sah Kontrak

Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata menyebutkan bahwa perjanjian yang mengikat hanyalah perjanjian yang sudah disahkan dan berkekuatan hukum. Syarat sahnya suatu perjanjian diatur dalam pasal 1320 KUH Perdata, melihat kontrak adalah perjanjian yang dibuat secara tertulis. Dalam pasal ini menyebutkan ada 4 (empat) syarat sahnya suatu perjanjian, yakni kesepakatan, kecakapan, suatu hal tertentu dan suatu sebab yang halal.³⁰

a. Kesepakatan

Kesepakatan dalam kontrak adalah perasaan rela atau ikhlas di antara para pihak pembuat kontrak mengenai hal-hal yang dituangkan dalam isi kontrak. Kesepakatan dinyatakan tidak ada dan tidak berlaku jika kontrak dibuat atas dasar penipuan, kesalahan, paksaan, dan penyalahgunaan keadaan. Penyalahgunaan keadaan di sini diartikan dalam peristiwa yang terjadi ketika seseorang atau salah satu pihak diminta melakukan kesepakatan oleh pihak lain untuk mengadakan kontrak dengan kondisi keadaan yang mau tidak mau dia melakukan kesepakatan dan mengharuskannya mengambil

³⁰ Frana Satriyo Wicaksono, *Panduan Lengkap Membuat Surat-Surat Kontrak*, (Jakarta: Transmedia Pustaka, 2008), 6-17

beberapa resiko yang akan menghadang, yang mungkin tidak akan disepakatinya jika dia tahu bahwasannya keadaan yang sebenarnya sangatlah berbahaya dan berresiko tinggi untuk keselamatannya.³¹

b. Kecakapan

Kecakapan berarti pihak-pihak yang membuat kontrak haruslah orang-orang yang oleh hukum dinyatakan sebagai subjek hukum, paham akan hukum dan tahun akan resiko bila melanggar hukum. Syarat dari kecakapan untuk membuat suatu perikatan harus dituangkan dan tertulis secara jelas dalam bagian jati diri para pihak dan tertera dalam isi kontrak, yang dibuat sendiri dan disepakati oleh pihak-pihak tersebut. Pada dasarnya semua orang menurut hukum cakap dalam membuat sebuah kontrak, di mana dianggap tidak cakap dalam membuat suatu kontrak adalah orang-orang yang ditentukan hukum, yaitu mereka yang belum dewasa (anak-anak), orang dewasa yang di bawah pengawasan atau memiliki catatan pelanggaran, dan orang sakit.

c. Hal Tertentu

Hal tertentu di sini mempunyai maksud bahwa objek yang diatur dalam kontrak harus jelas atau setidaknya dapat ditentukan. Jadi tidak boleh mengambang atau samar-samar. Hal ini sangat penting dilakukan untuk memberikan kepastian dan kejelasan kepada para pihak dalam melaksanakan isi kontrak. Selain itu juga

³¹ I Ketut Oka Setiawan, *Hukum Perikatan* ..., 61-62

mencegah terjadinya kontrak yang bersifat fiktif atau tidak memiliki kejelasan barang transaksi. Sehubungan dengan pokok-pokok dari perikatan yang justru menjadi isi dari kontrak, maka suatu kontrak harus mempunyai pokok atau objek barang yang setidaknya-tidaknya dapat ditentukan jenisnya. Sementara itu, jumlah dari objek kontrak tersebut dapat tidak ditentukan pada waktu dibuatnya kontrak asalkan nantinya dapat dihitung dan ditentukan jumlahnya.

d. Sebab yang Halal

Suatu sebab yang halal memiliki artian bahwa kesepakatan yang tertuang dan tercantum di dalam kontrak tidak boleh bertentangan dengan perundang-undangan, norma-norma agama, ketertiban umum, dan kesusilaan. Sebagai contoh kontrak jual beli narkoba yang tidak sah karena bertentangan dengan norma-norma tersebut kontrak jual beli kulit harimau dikarenakan harimau salah satu hewan buas yang dilindungi suaka marga satwa kemudian kontrak jual beli didih dan sebagainya yang dikarenakan adanya norma yang melarangnya.³²

4. Asas Kontrak

a. Asas Kebebasan Berkontrak

Asas kebebasan berkontrak ini merupakan salah satu asas yang sangat penting, karena merupakan wujud dari hak manusia. Karena pada dasarnya manusia secara individu mempunyai hak

³² *Ibid.*, 60-69

bebas untuk melakukan dan/atau tidak melakukan sesuatu bebas berpendapat dan bebas tidak berpendapat. Termasuk tiap-tiap individu manusia mempunyai kebebasan dalam membuat suatu kontrak atau perikatan tanpa adanya sesuatu hal yang membatasi atau menghalangi, kecuali diatur demikian oleh undang-undang dan norma-norma yang mengikat.

b. Asas Konsensualisme

Dalam hukum positif, asas konsensualisme mengacu pada Kitab Undang-undang Hukum Perdata khususnya Pasal 1320 yang mengatur, “*Untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat: 1. sepakat mereka yang mengikatkan dirinya 2. kecakapan untuk membuat perikatan 3. suatu hal tertentu 4. suatu sebab yang halal.*” KUH Perdata mengatur bahwa perjanjian dianggap sah dan mengikat jika telah dicapai kesepakatan antar para pihak. Meski demikian, terdapat pengecualian atas asas konsensualisme, yaitu perjanjian dianggap sah dan mengikat jika dilakukan secara formil berdasarkan ketentuan yang ditetapkan menurut undang-undang.³³

Perjanjian yang dilakukan secara formal dinamakan dengan perjanjian formil, yang mana tentunya kesepakatan para pihak harus berdasarkan persetujuan dan tanpa ada unsur paksaan atau penipuan. Apabila terdapat unsur paksaann atau penipuan, maka perjanjian tersebut batal demi hukum. Hal ini sejalan dengan Pasal 1321 KUH

³³ Abdul Rosyid, “Asas Konsensualisme dalam Perspektif Hukum Positif dan Hukum Islam”, 2017, Diakses dari <http://business-law.binus.ac.id/2017/02/27/asas-konsensualisme-dalam-perspektif-hukum-positif-dan-hukum-islam.html> Diakses pada Senin, 12 April 2021 Pkl. 22.00

Perdata yang mengatur bahwa, *“Tiada kata sepakat yang sah apabila sepakat itu diberikan karena kekhilafan, atau diperolehnya dengan paksaan atau penipuan.”* Dalam kaitannya dengan hukum Islam, asas konsensualisme dalam hukum Islam dikenal dengan asas *al-ridhaiyyah* (kerelaan/sukarela). Dasar asas ini terdapat dalam kalimat antara *dhin minkum* (saling rela di antara kalian), yang mana hal ini jelaskan dalam Al-Quran surah An-Nisa’ (4): 29

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ

تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِنْكُمْ ۚ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

Artinya: *“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku suka sama-suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.”*

Ayat di atas secara jelas menyatakan bahwa dalam melakukan transaksi perdagangan haruslah dilakukan dengan sukarela antara kedua belah pihak tanpa harus melalui suatu formalitas tertentu. Secara umum suatu perjanjian bersifat kerelaan/konsensual. Kerelaan antara kedua belah pihak yang melakukan transaksi merupakan prasyarat yang harus dipenuhi. Jika tidak, maka sama halnya dengan memakan sesuatu dengan cara yang *bathil*. Sukarela merupakan salah satu rukun yang mesti dipenuhi dalam setiap transaksi. Urusan kerelaan terkait dengan hati, maka

untuk mengetahui kerelaan kedua belah pihak yang melakukan transaksi, harus ditunjukkan dengan bentuk *sighat* (ungkapan) *ijab* dan *kabul*. *Ijab* adalah pernyataan (baik melalui perkataan maupun perbuatan) untuk melaksanakan suatu transaksi/akad. Sedangkan *kabul* adalah pernyataan menerima atau setuju (baik melalui perkataan maupun perbuatan) untuk melakukan suatu transaksi atau *akad*. Suatu transaksi yang dilakukan oleh para pihak atas dasar sukarela dianggap sah dan mengikat.

Dengan demikian asas *al-ridhoiyyah* (konsensualisme) menjadi penting. Ulama fikih menyatakan bahwa “*ridha itu adalah tuannya akad*,” artinya, keabsahan *akad* bergantung pada ke-*ridha*-an para pihak yang berakad. Oleh sebab itu, apabila suatu akad dilakukan dengan terpaksa (*ikrah*), atau di bawah tekanan atau ancaman, maka akad tersebut dianggap tidak sah.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dipahami bahwa asas konsensualisme merupakan unsur penting dalam perjanjian. Asas konsensualisme yang diatur dalam hukum positif sejalan dengan asas *al-ridhaiyyah* yang diatur dalam hukum Islam yang bersumber pada al-Quran. Keduanya menekankan pentingnya eksistensi kerelaan atau konsensualisme dalam perjanjian. Berdasarkan kerelaan, perjanjian yang dilakukan oleh kedua pihak menjadi sah dan

mengikat. Namun sebaliknya, jika dilakukan berdasarkan paksaan atau ancaman maka perjanjian tersebut menjadi tidak sah (*bathil*).³⁴

c. Asas Obligator

Asas obligator mengandung makna bahwa perjanjian yang dibuat oleh para pihak baru dalam taraf menimbulkan hak dan kewajiban saja, tetapi belum memindahkan hak milik. Hak milik akan berpindah apabila dilakukan dengan perjanjian yang bersifat kebendaan adalah melalui penyerahan atau *levering*. Dalam Hukum perdata Perancis, hanya mengenal perjanjian yang dibuat sekaligus bersifat kebendaan artinya ada pemindahan hak milik, tetapi tidak mengenal perjanjian obligator dalam konteks hukum adat maka kontrak harus dilakukan di depan pejabat tertentu, misalnya di depan penghulu adat atau ketua adat yang sekaligus juga dilakukan pengungkit sebagai tindak lanjut dari kontrak tersebut jika hanya sekedar janji-janji saja seperti dalam sistem wajib maka dalam hukum adat sifat kontrak yang dianggap tidak memiliki kekuatan hukum sama sekali. Contohnya, apabila dalam jual beli, sejak adanya perjanjian jual beli, maka secara otomatis hak milik berpindah kepada pembeli tanpa melalui penyerahan (*levering*).³⁵

d. Asas Keseimbangan

Asas keseimbangan ini menghendaki antara kedua pihak untuk memenuhi dan melaksanakan perjanjian tersebut secara

³⁴ *Ibid.*

³⁵ Ronald Saija dan Roger F.X.V. Letsoin, *Buku Ajar Hukum Perdata*, (Yogyakarta: Deepublish, 2016), 139

seimbang. Di sini memiliki maksud di mana kedua belah pihak sama-sama mempunyai hak dan kewajiban yang saling terkait dan berhubungan satu sama lain. Semisal dalam kontrak jual beli maka akan timbul hak dan kewajiban di mana pembeli berkewajiban membayar barang yang akan dibeli sekaligus berhak atas kepemilikan barang yang dia beli, begitupun penjual berhak mendapatkan pembayaran atas barang yang dia jual dan berkewajiban memberikan atau menyerahkan kepemilikan barang kepada pembeli.

e. Asas Kepastian Hukum

Suatu kontrak atau perikatan yang merupakan wujud dari sebuah hukum, sehingga harus memiliki kekuatan hukum dan mengandung kepastian hukum. Kepastian hukum di sinilah yang menjadikan kontrak atau perikatan mempunyai kekuatan dalam mengikat para pihak untuk memenuhi hak dan menjalankan kewajibannya satu sama lain. Suatu jaminan bahwa suatu hukum harus dijalankan dengan cara yang baik atau tepat. Kepastian pada intinya merupakan tujuan utama dari hukum. Jika hukum tidak ada kepastian maka hukum akan kehilangan jati diri serta maknanya. Jika hukum tidak memiliki jati diri maka hukum tidak lagi digunakan sebagai pedoman perilaku setiap orang.³⁶

³⁶ W.J.S. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia Edisi Ketiga*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2006), 847

f. Asas Moral

Asas moral ini mengatur bahwa setiap kontrak atau perikatan harus dijalankan oleh pihak-pihak yang terikat dengan itikad baik. Di mana asas ini memberikan keyakinan dan motivasi agar isi dari kontrak atau perjanjian harus dijalankan dengan patut dan sebaik-baiknya sesuai dengan adat kebiasaan. Asas moral bisa dijelaskan menjadi sebuah perikatan yang mereka melakukan dengan sukarela dari seseorang tidak dapat menuntut hak untuk menggugat prestasi dari pihak debitur. Hal ini terlihat dalam *zaakwarneming*, yaitu seseorang melakukan perbuatan dengan sukarela (moral), yang memiliki kewajiban untuk melakukan dan menyelesaikan perbuatannya. Salah satu faktor yang memberikan motivasi pada yang bersangkutan melakukan perbuatan hukum itu didasarkan pada kesusilaan (moral) sebagai panggilan hati nuraninya.³⁷

g. Asas Kepatutan

Sebagaimana diatur dalam pasal 1339 KUH Perdata bahwa *“perjanjian tidak hanya mengatur untuk hal-hal yang secara tegas dinyatakan di dalamnya, namun juga untuk segala sesuatu yang menurut sifat perjanjian diharuskan oleh kepatutan.”*³⁸ Asas kepatutan di sini berkaitan dengan ketentuan mengenai isi perjanjian yang dibuat. Asas ini merupakan ukuran terhadap hubungan yang ditentukan juga oleh rasa keadilan yang hidup di masyarakat. Isi

³⁷ <https://www.hukum96.com/2020/03/asas-asas-dalam-hukum-kontrak.html> Diakses pada Senin 12 April 2021 Pkl. 22.15

³⁸ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Pasal 1339

perjanjian yang dimaksudkan adalah apa saja yang dituangkan dan dinyatakan secara tegas oleh kedua belah pihak mengenai hak dan kewajiban mereka masing-masing di dalam perjanjian tersebut.

Kepatutan dalam pasal 1339 KUH Perdata, yang secara bersama-sama dengan kebiasaan dan undang-undang harus memperhatikan para pihak dalam melaksanakan perjanjiannya. Hal kepatutan dalam pelaksanaan perjanjian berada pada itikad baiknya, sekedar itikad baik ini memenuhi unsur subjektif, terletak pada hati sanubari orang-orang yang memiliki kepentingan, sedangkan kepatutan yang mempunyai unsur objektif, terletak terutama pada hal keadaan sekitar atas persetujuan tersebut yakni hubungannya dengan norma dan pandangan di masyarakat sekitar.³⁹

5. Prestasi dan Wanprestasi

a. Prestasi

Pengertian prestasi (*performance*) dalam hukum kontrak dimaksudkan sebagai suatu pelaksanaan hal-hal yang tertulis dalam suatu kontrak oleh pihak yang telah mengikatkan diri untuk itu, pelaksanaan mana sesuai dengan “*term*” dan “*condition*” sebagaimana disebutkan dalam kontrak yang bersangkutan. Model-model dari prestasi (pasal 1234 KUH Perdata), yaitu berupa memberikan sesuatu, berbuat sesuatu dan tidak berbuat sesuatu.

³⁹ Rachmad Robby Nugraha, Siti Hamidah, Moh. Fadli, “*Makna Kepatutan Dan Kewajaran Berkaitan Dengan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas*,” Magister Kenotariatan Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, JIPPK, Volume 3, Nomor2, Halaman 176-185 ISSN: 2528-0767(p) dan 2527-8495(e), <http://journal2.um.ac.id/index.php/jppk.html>

b. Wanprestasi

Pengertian wanprestasi (*breach of contract*) adalah tidak dilaksanakannya prestasi atau kewajiban sebagaimana mestinya yang dibebankan oleh kontrak terhadap pihak-pihak tertentu seperti yang disebutkan dalam kontrak yang bersangkutan. Tindakan wanprestasi membawa konsekuensi terhadap timbulnya hak pihak yang dirugikan untuk menuntut pihak yang melakukan wanprestasi untuk memberikan ganti rugi sehingga oleh hukum diharapkan agar tidak ada satu pihak pun yang dirugikan karena wanprestasi tersebut. Tindakan wanprestasi ini dapat terjadi karena:

- 1) Kesengajaan;
- 2) Kelalaian;
- 3) Tanpa kesalahan (tanpa kesengajaan atau kelalaian).

Kecuali tidak dilaksanakan kontrak tersebut karena alasan-alasan *force majeure*, yang umumnya memang membebaskan pihak yang tidak memenuhi prestasi (untuk sementara atau selamanya).

6. Jenis Kontrak

a. Kontrak Sepihak dan Timbal Balik

Perjanjian sepihak adalah perjanjian yang membebankan prestasi hanya pada satu pihak saja. Misalnya perjanjian hibah, perjanjian penanggungan (*borgtocht*), dan perjanjian pemberian kuasa tanpa adanya upah. Sedangkan perjanjian timbal balik adalah

perjanjian yang membebaskan prestasi pada kedua belah pihak. Misalnya jual beli.⁴⁰

b. Kontrak Cuma-Cuma dan atas Beban

Perjanjian ini diatur dalam pasal 1314 KUH Perdata yang menyebutkan bahwa suatu perjanjian adalah suatu persetujuan dengan mana pihak yang satu memberikan suatu keuntungan kepada pihak lain tanpa menerima suatu manfaat bagi dirinya sendiri. Suatu persetujuan atas beban adalah suatu persetujuan yang mewajibkan masing-masing pihak memberikan sesuatu, berbuat sesuatu ataupun tidak berbuat sesuatu. Berdasarkan ketentuan tersebut dapat dikatakan bahwa perjanjian cuma-cuma adalah perjanjian yang memberikan keuntungan bagi salah satu pihak saja. Adapun perjanjian atas beban adalah perjanjian yang menyatakan prestasi dari pihak yang satu selalu terdapat prestasi atau kewajiban dari pihak lain, dan antara kedua prestasi tersebut ada hubungannya dengan suatu hal tertentu. Misalnya jual beli, tukar menukar, dan lain sebagainya.

c. Kontrak Bernama, Tidak Bernama dan Campuran

Perjanjian bernama adalah perjanjian yang secara khusus diatur di dalam undang-undang. Sedangkan perjanjian tak bernama adalah perjanjian yang tidak diatur secara khusus dalam undang-undang. Misalnya perjanjian *leasing*, *franchising*, *factoring*.

⁴⁰ Herlien Budiono, *Ajaran Umum Hukum Perjanjian dan Penerapannya di bidang Kenotariatan*, (Bandung: Citra Aditya, 2010), 54-55

Sedangkan perjanjian campuran adalah perjanjian yang merupakan kombinasi dari dua atau lebih perjanjian bernama. Misalkan perjanjian pemondokan (kost) yang merupakan campuran dari perjanjian sewa-menyewa dan perjanjian untuk melakukan pekerjaan (mencuci baju, menyetrika baju, dan membersihkan kamar).

d. Kontrak Formal

Perjanjian formal adalah suatu perjanjian yang tidak hanya harus memenuhi asas konsensus tetapi juga harus dituangkan dalam suatu bentuk tertentu atau disertai dengan formalitas tertentu. Contohnya perjanjian kuasa pembebanan hak tanggungan. Perjanjian ini harus dibuat dalam bentuk autentik yang dibuat di hadapan pejabat akta tanah atau PPAT atau Notaris.

e. Kontrak Untung-Untungan

Perjanjian untung-untungan adalah perjanjian yang prestasi atau objeknya ditentukan kemudian. Hal ini dapat dijumpai dalam ketentuan pasal 1774 KUH Perdata yang berbunyi, suatu perjanjian untung-untungan adalah perjanjian yang hasilnya mengenai untung ruginya, bagi semua pihak, maupun bagi sementara pihak, bergantung pada suatu kejadian yang belum tentu. Demikian adalah perjanjian penanggungan, bunga jagak hidup, perjudian dari pertaruhan. Perjanjian yang pertama diatur dalam Kitab Undang-undang Hukum Dagang.

7. Pembatalan Kontrak

Syarat perjanjian yang menyangkut kesepakatan dan kecakapan disebut syarat subjektif, sedangkan yang berkenaan dengan hal tertentu dan suatu sebab yang halal disebut syarat obyektif. Masing-masing syarat tersebut membawa konsekuensi masing-masing. Apabila syarat subjektif tidak terpenuhi atau cacat maka perjanjian dapat dimintakan pembatalan (*cancelling*) oleh salah satu pihak ke pengadilan.

Bila syarat objektif tidak terpenuhi ataupun cacat, maka perjanjian itu dinyatakan batal demi hukum karenanya (*null and void*). Dalam hal ini secara hukum sejak semula perjanjian tersebut dibuat tidak ada suatu perjanjian apapun atau perjanjian yang dibuat tidak dapat dijadikan sebagai dasar suatu hal pun. Konsekuensi dari batal demi hukum ini tak dapatlah pihak-pihak menuntut satu sama lain di depan hakim, karena hakim pun wajib menyatakan bahwa perjanjian tersebut tidak pernah ada.

8. Klausul Eksepsi

Sumber malapetaka dalam suatu kontrak baku adalah terdapatnya beberapa klausula dalam kontrak tersebut yang memberatkan salah satu pihak. Klausula berat sebelah ini biasa disebut klausula eksepsi (*exemption clause*), dalam bahasa Belanda disebut dengan istilah *exoneratie clause*. Yang dimaksud klausula eksepsi adalah suatu klausula dalam kontrak yang membebaskan atau membatasi tanggung

jawab dari salah satu pihak jika terjadi wanprestasi padahal menurut hukum, tanggung jawab tersebut mestinya dibebankan kepadanya.

C. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Di dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga disebutkan beberapa hal tentang kontak kerja dan juga sempat menyingung tentang upah para pekerja di dalam undang-undang disebutkan sebagai berikut:

1. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (pasal 6).
2. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (pasal 11).
3. Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi (pasal 23).
4. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam dan di luar negeri (pasal 31).⁴¹

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah merupakan hak dari pekerja/buruh yang harus ditentukan sedemikian rupa sehingga merupakan salah satu bentuk kebijakan

⁴¹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

perlindungan bagi pekerja/buruh. Oleh karena itu, menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan kebijakan perlindungan pengupahan meliputi:⁴²

1. Upah minimum
2. Upah kerja lembur
3. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
4. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaan
5. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
6. Bentuk dan cara pembayaran upah
7. Denda dan potongan upah
8. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
9. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
10. Upah untuk pembayaran pesangon, dan
11. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Bagi pengusaha upah adalah biaya produksi yang harus ditekan serendah-rendahnya agar harga barangnya nanti tidak menjadi terlalu tinggi agar keuntungannya menjadi lebih tinggi. Bagi organisasi pekerja/buruh upah adalah objek yang menjadi perhatiannya untuk dirundingkan dengan pengusaha agar dinaikkan. Bagi pekerja/buruh upah adalah jumlah uang yang diterimanya pada waktu tertentu atau lebih penting lagi adalah jumlah barang kebutuhan hidup yang dapat ia beli dari jumlah upah itu. Pemahaman upah bagi pengusaha di atas tentu akan mempengaruhi besar kecilnya upah yang

⁴² Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

akan diterima pekerja/buruh. Dalam hal ini ada beberapa teori yang harus diperhatikan sebagai teori dasar untuk menetapkan upah. Teori-teori tersebut adalah sebagai berikut:⁴³

1. Teori Upah Normal (David Ricardo)

Menurut teori ini, upah ditetapkan dengan berpedoman kepada biaya-biaya yang diperlukan untuk membiayai segala keperluan hidup pekerja/buruh atau tenaga kerja. Dengan teori ini ditegaskan kepada pekerja/buruh bahwa sejumlah uang yang diterimanya sebagai upah itu adalah sewajarnya demikian besarnya karena memang hanya demikian kemampuan pengusaha.

2. Teori Undang-Undang Upah Besi (Lasalle)

Menurut teori ini, upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh berdasarkan teori upah normal di atas hanya memenangkan pengusaha. Sebab, kalau teori itu yang dipergunakan, mudah saja kemampuannya tanpa berfikir bagaimana sulitnya pekerja/buruh itu. Jadi, harus ditentang.

3. Teori Dana Upah (Stuart Mill Senior)

Menurut teori ini, pekerja/buruh tidak perlu menentang seperti yang dikemukakan oleh teori undang-undang upah besi karena upah yang diterimanya itu sebetulnya berdasarkan pada besar kecilnya jumlah dana yang ada pada masyarakat. Jika dana jumlah besar, maka akan besar pula upah yang akan diterima pekerja/buruh. Sebaliknya, kalau dana itu berkurang, jumlah upah yang diterima pekerja/buruh pun akan berkurang.

⁴³ Zaeni Ashyadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2007), 69

4. Teori Upah Etika

Menurut teori ini, yang dipersoalkan sebenarnya bukanlah berapa besarnya upah yang diterima pekerja/buruh, melainkan sampai seberapa jauh upah tersebut mampu mencukupi segala kebutuhan hidup pekerja/buruh beserta keluarganya. Oleh karena itu, dianjurkan oleh teori ini bahwa untuk menunjang keperluan hidup buruh yang besar tanggungannya disediakan dana khusus oleh pengusaha atau Negara yang disebut dana anak-anak.

Jenis-jenis upah yang ada didalam berbagai kepustakaan Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Upah Nominal

Upah nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan secara tunai kepada pekerja/buruh yang berhak sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja.

2. Upah nyata

Upah nyata adalah uang nyata, yang benar-benar harus diterima seorang pekerja/buruh yang berhak. Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan tergantung dari:

- a. Besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima;
- b. Besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan.

3. Upah Hidup

Upah hidup yaitu upah yang diterima pekerja/buruh relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang bukan hanya kebutuhan pokoknya, melainkan juga kebutuhan sosial keluarganya, seperti pendidikan, asuransi, rekreasi, dan lain-lain.

4. Upah minimum

Upah minimum terdiri atas:

- a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota
- b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota

5. Upah wajar

Upah wajar adalah upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan pekerja/buruh sebagai imbalan atau jasa-jasanya pada perusahaan. Upah wajar ini sangat bervariasi dan selalu berubah-ubah antara upah minimum dan upah hidup sesuai dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut adalah:

- a. Kondisi perekonomian Negara;
- b. Nilai upah rata-rata di daerah tempat perusahaan itu berada;
- c. Perturan perpajakan;
- d. Standart hidup para pekerja/buruh itu sendiri;
- e. Posisi perusahaan dilihat dari struktur perekonomian Negara.

D. Pekerja Pabrik

1. Pengertian Pekerja Pabrik

Pekerja Pabrik menurut kamus bahasa Indonesia adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapat upah.⁴⁴ Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan dipadankannya istilah pekerja dengan buruh merupakan kompromi setelah dalam kurun waktu yang amat panjang dua istilah tersebut bertarung untuk dapat diterima oleh masyarakat.⁴⁵ Pada jaman feodal atau jaman penjajahan Belanda dahulu yang dimaksudkan buruh adalah orang-orang pekerja kasar seperti kuli, tukang, dan lain-lain. Orang-orang ini oleh pemerintah Belanda dahulu disebut dengan *blue collar* (berkerah biru), sedangkan orang-orang yang mengerjakan pekerjaan halus seperti pegawai administrasi yang bisa duduk dimeja di sebut dengan *white collar* (berkerah putih).⁴⁶

Dalam perkembangan hukum perburuhan di Indonesia, istilah buruh diupayakan untuk diganti dengan istilah pekerja, karena istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, buruh lebih cenderung menunjuk pada golongan yang selalu ditekan dan berada di bawah pihak lain yakni majikan. Istilah pekerja secara yuridis baru ditemukan dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan.⁴⁷

⁴⁴ Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Jakarta: Balai Fustaka, 1995), Cet-7, 158

⁴⁵ Abdul Rahmad Budiono, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT.Indeks, 2009), Cet-1, 5

⁴⁶ Asyhadie Zaeni, *Hukum Kerja: Hubung Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), cet-1, 19-20

⁴⁷ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2001), Cet-2, 22

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1, pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri atau masyarakat. Sedangkan pemberi kerja adalah perorangan, pengusaha badan hukum atau badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁴⁸

Tenaga pekerja atau buruh yang menjadi kepentingan pengusaha merupakan sesuatu yang sedemikian melekatnya pada pribadi pekerja atau buruh sehingga pekerja atau buruh itu selalu mengikuti tenaganya ketempat di mana dipekerjakan, dan pengusaha kadangkala seandainya memutuskan hubungan kerja pekerja atau buruh karena tenaganya sudah tidak diperlukan lagi. Oleh karena itu, pemerintah dengan mengeluarkan peraturan perundang-undangan, turut serta melindungi pihak yang lemah (pekerja/buruh) dari kekuasaan pengusaha, guna menempatkan pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 76 tentang perempuan pekerja buruh menyebutkan bahwa:

- a. Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00

⁴⁸ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

- b. Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00
- c. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib memberikan makanan dan minuman bergizi dan menjaga kesucilaan dan keamanan selama di tempat kerja Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.⁴⁹

Pekerja atau buruh *outsourcing* memiliki kepentingan-kepentingan yang telah ditransformasikan ke dalam hak pekerja/buruh yang oleh hukum perlu untuk dilindungi oleh pengusaha. Abdul Khakim pernah mengatakan bahwa hakikat “*hak pekerja/buruh merupakan kewajiban pengusaha*”, dan sebaliknya “*hak pengusaha merupakan kewajiban pekerja atau buruh.*”⁵⁰ Artinya kedua belah pihak berwenang/berhak meminta prestasi yang disebut dengan “*prestatie subject*” dan berkewajiban melakukan prestasi yang disebut “*plicht subject.*”

Kebutuhan-kebutuhan pekerja atau buruh itulah yang harus dilindungi dan dipenuhi oleh pengusaha. Menurut Djoko Triyanto perlindungan kerja meliputi aspek-aspek yang cukup luas, yaitu perlindungan dari segi fisik yang mencakup perlindungan keselamatan dari kecelakaan kerja dan kesehatannya serta adanya pemeliharaan moril

⁴⁹ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁵⁰ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003*, (Bandung: PT.Citra Aditya Bakti, 2007), 26

kerja dan perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia maupun moral dan agama sebagai konsekuensi lahirnya hubungan kerja, yang secara umum tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan seperti:⁵¹

- a. Hak untuk memperoleh kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi (Pasal 5, Pasal 6)
- b. Hak untuk memperoleh peningkatan dan pengembangan kompetensi serta mengikuti pelatihan (Pasal 11, Pasal 12)
- c. Hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan (Pasal 31)
- d. Hak atas kepastian dalam hubungan kerja (Pasal 50 s.d.Pasal 66)
- e. Hak atas waktu kerja waktu istirahat, cuti, kerja lembur dan upah kerja lembur (Pasal 77 s.d Pasal 85)
- f. Hak berkaitan dengan pengupahan, jaminan sosial dan kesejahteraan (Pasal 88 s.d Pasal 101)
- g. Hak mendapat perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta hak memperoleh jaminan kematian akibat kecelakaan kerja (Pasal 86 s.d Pasal 87)
- h. Hak berorganisasi dan berserikat (Pasal 104)
- i. Hak mogok kerja (Pasal 137 s.d Pasal 145)
- j. Hak untuk mendapatkan uang pesangon setelah di PHK (Pasal 156).

⁵¹ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Setelah merdeka kita tidak lagi mengenal perbedaan antara buruh halus dan buruh kasar tersebut, semua orang yang bekerja di sektor swasta baik pada orang maupun badan hukum disebut buruh. Hal ini disebutkan dalam Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yakni buruh adalah “barang siapa yang bekerja pada majikan dengan menerima upah” (pasal 1 ayat 1 a).

Dalam perkembangan hukum perburuhan di Indonesia, istilah buruh diupayakan untuk diganti dengan istilah pekerja, sebagaimana yang diusulkan oleh pemerintah (Depnaker) pada waktu kongres FBSI II Tahun 1985. Alasan pemerintah karena istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, buruh lebih cenderung menunjuk pada golongan yang selalu ditekan dan berada di bawah pihak lain yakni majikan. Istilah buruh kurang sesuai dengan perkembangan sekarang, buruh sekarang ini tidak lagi sama dengan buruh masa lalu yang hanya bekerja pada sektor non formal seperti kuli, tukang dan sejenisnya, tetapi juga sektor formal seperti Bank, Hotel dan lain-lain. Karena itu lebih tepat jika menyebutkannya dengan istilah pekerja. Istilah pekerja juga sesuai dengan penjelasan pasal 2 UUD 1945 yang menyebutkan golongan-golongan adalah badan-badan seperti koperasi, serikat pekerja dan lain-lain badan kolektif.

Namun karena pada masa Orde Baru istilah pekerja khususnya Serikat Pekerja yang banyak diintervensi oleh kepentingan pemerintah, maka kalangan buruh trauma dengan penggunaan istilah tersebut

sehingga untuk mengakomodir kepentingan buruh dan pemerintah, maka istilah tersebut disandingkan. Dalam RUU Ketenagakerjaan ini sebelumnya hanya menggunakan istilah pekerja saja, namun agar selaras dengan Undang-Undang yang lahir sebelumnya yakni Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 yang menggunakan istilah Serikat Buruh/Pekerja.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 4 memberikan pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Pengertian ini agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Penegasan imbalan dalam bentuk apapun ini perlu karena upah selama ini diidentikkan dengan uang, padahal ada pula buruh/pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang. Untuk kepentingan santunan jaminan kecelakaan kerja dalam perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) berdasarkan Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek, pengertian “pekerja” diperluas yakni termasuk:⁵²

- a. Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak
- b. Mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan

⁵² Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

c. Narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.

2. Hak dan Kewajiban Buruh-Majikan

Hak merupakan suatu kekuasaan atau wewenang yang dapat dimiliki oleh seseorang atau sekelompok orang tertentu berdasarkan peraturan yang berlaku. Kewajiban mengandung makna adanya keharusan untuk tunduk dan patuh dalam melaksanakan sesuatu. Hak dan kewajiban berada dalam hubungan timbal balik dan melekat pada subjek hukum. Dalam konsep hubungan kerja, di mana terdapat dua pihak yaitu buruh dan majikan yang merupakan landasan bagi adanya perjanjian kerja, dan sudah tentu akan melahirkan hak-hak dan kewajiban. Sehingga masing-masing pihak akan menyatakan kesanggupan untuk berbuat sesuatu atau tidak berbuat sesuatu. Pihak buruh, misalnya akan menyatakan diri sanggup melaksanakan pekerjaan tertentu berdasarkan keterampilan yang dimiliki, sebagai suatu kewajiban. Sebagai imbalan jasa atas kewajiban tersebut maka buruh akan mendapatkan upah (gaji) yang layak sebagai hak yang patut ia terima.

Sebagai pihak yang perlu mendapat perlindungan dan perlakuan yang wajar, maka segala sesuatu yang menyangkut kepentingan kesejahteraan buruh yang merupakan haknya, harus dilaksanakan dengan baik oleh majikan sebagai suatu kewajiban. Begitu juga dengan pihak buruh, setelah mendapatkan perlakuan yang wajar, maka ia harus bertanggungjawab untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh

majikan. Secara terperinci hak-hak majikan dan buruh adalah sebagai berikut:

a. Hak-hak majikan

- 1) Berhak mendapatkan kepuasan dari hasil kerja buruh
- 2) Berhak memutus hubungan kerja, jika buruh bersangkutan terbukti melanggar kesepakatan atau tidak bekerja profesional
- 3) Berhak mengingatkan atau menegur jika pekerjaan yang dilakukan buruh tidak memuaskan.

b. Hak-hak buruh

- 1) Berhak mendapatkan upah yang adil dari pekerjaannya
- 2) Berhak atas kesehatan selama kerja
- 3) Berhak atas libur, cuti, termasuk cuti hamil dan melahirkan
- 4) Berhak untuk menjalankan ibadah sesuai dengan keyakinannya.

Dalam KUH Perdata Pasal 1603 dikatakan bahwa buruh yang baik adalah buruh yang menjalankan kewajiban-kewajiban dengan baik, yang dalam hal ini kewajiban untuk melakukan atau tidak melakukan segala sesuatu dalam keadaan yang sama, seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan. Kewajiban dari buruh/pekerja yang diatur dalam KUH Perdata yaitu sebagai berikut:

- a. Buruh/pekerja wajib melakukan pekerjaan yang diperjanjikan menurut kemampuannya dengan sebaik-baiknya. Jika sifat dan luasnya pekerjaan yang harus dilakukan tidak dirumuskan dalam perjanjian atau *reglement*, maka hal itu ditentukan oleh kebiasaan

- b. Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan izin majikan ia dapat menyuruh orang lain menggantikannya
- c. Buruh wajib menaati aturan-aturan pelaksana pekerjaan dan aturan-aturan yang dimaksudkan untuk perbaikan tata tertib perusahaan majikan yang diberikan oleh atau atas nama majikan dalam batas-batas aturan perundang-undangan, perjanjian atau *reglement*, atau jika ini tidak ada, dalam batas-batas kebiasaan
- d. Buruh yang tinggal menumpang di rumah majikan wajib berkelakuan menurut tata tertib rumah tangga majikan.

Sedangkan kewajiban majikan yang terpenting adalah membayar upah buruh pada waktu yang ditentukan (Pasal 1602 KUH Perdata). Kewajiban pokok lain dari majikan menurut peraturan yang ada ialah mengatur pekerjaan, mengatur tempat kerja dan memberikan surat keterangan. Kewajiban majikan yaitu:

- a. Kewajiban membayar upah, dalam hubungan kerja kewajiban utama dari pengusaha adalah membayar upah kepada pekerjaannya secara tepat waktu
- b. Kewajiban memberikan istirahat/cuti, pihak majikan diwajibkan untuk memberikan istirahat tahunan kepada pekerja secara teratur. Hak atas istirahat ini penting artinya untuk menghilangkan kejenuhan pekerja dalam melakukan pekerjaan
- c. Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan, majikan wajib mengurus perawatan/pengobatan bagi pekerja yang bertempat tinggal

di rumah majikan. Dalam perkembangan hukum ketetaneagaan, kewajiban ini tidak hanya terbatas bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan, tetapi juga bagi pekerja yang tidak bertempat tinggal di rumah majikan.

Jenis-jenis buruh dapat dibedakan menurut jenis dan pekerjaannya di dalam Kamus Bahasa Indonesia buruh dapat dibedakan menjadi:⁵³

- a. Buruh harian yaitu buruh yang menerima upah berdasarkan hari masuk kerja
- b. Buruh kasar yaitu buruh yang menggunakan tenaga fisiknya karena tidak mempunyai kelebihan di bidang tertentu
- c. Buruh musiman yaitu buruh yang bekerja pada musim-musim tertentu
- d. Buruh pabrik yaitu buruh yang bekerja di pabrik
- e. Buruh tambang yaitu buruh yang bekerja di pertambangan
- f. Buruh terampil yaitu buruh yang mempunyai ketrampilan tertentu
- g. Buruh tani yaitu buruh yang menerima upah degan bekerja di kebun atau di sawah orang lain
- h. Buruh terlatih yaitu buruh yang sudah dilatih untuk ketrampilan tertentu.

⁵³ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

E. Tokoh Agama

1. Pengertian

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, Tokoh diartikan sebagai orang yang terkemuka atau terkenal, panutan.⁵⁴ Tokoh adalah orang yang berhasil dibidangnya yang ditunjukkan dengan karya-karya monumental dan mempunyai pengaruh pada masyarakat sekitarnya. Untuk menentukan kualifikasi sang tokoh, kita dapat melihat karya dan aktivitasnya, misalnya tokoh berskala regional dapat dilihat dari segi apakah ia menjadi pengurus organisasi atau pemimpin lembaga ditingkat regional, atau tokoh dalam bidang tertentu yang banyak memberikan kontribusi pada masyarakat regional, dengan pikiran dan karya nyata yang semuanya itu mempunyai pengaruh yang signifikan bagi peningkatan kualitas masyarakat regional. Di samping itu, ia harus mempunyai keistimewaan tertentu yang berbeda dari orang lain yang sederajat pada tingkat regional, terutama perbedaan keahlian dibidangnya. Dengan kualifikasi seperti itu, maka ketokohan seseorang dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah.⁵⁵

Secara bahasa pengertian agama (*ad-din*) adalah “pembalasan” (*al-jaza'*). *Ad-din* (agama) juga berarti ketaatan, loyalitas, dan ketundukan diri. sedangkan secara istilah *ad-din* (agama) juga berarti kekuasaan atau aturan seperti raja yang mengikat banyak orang. Nabi Yusuf yang menjebak saudaranya agar terkesan sebagai pencuri hak milik raja

⁵⁴ Kamisa, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, (Surabaya: Kartika, 1997), 68 Arief furchan dan Agus Maimun, *Studi Tokoh* (Yogyakarta:Pustaka Belajar, 2005), 11.

⁵⁵ Arief furchan dan Agus Maimun, *Studi Tokoh*, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2005), 11

“sebenarnya tidak ingin memberlakukan agama (aturan, hukum) Raja Mesir (*din- al-Malik*) kepada saudaranya kecuali atas kehendak Allah.”⁵⁶

Agama berdasarkan pada iman melalui wahyu, menunjukkan kebenaran “*Nan-ilahi*” atau kebenaran teologis mutlak atau absolute. Kebenaran penafsiran ajaran agama yang berdasarkan kemampuan manusia terutama mengenai permasalahan yang berhubungan dengan kemasyarakatan masih dapat ditingkatkan derajat ketepatannya sesuai dengan keadaan zaman.

Tokoh agama merupakan sebutan dari Kyai. Pengertian Kyai adalah orang yang memiliki ilmu agama (Islam) plus amal dan akhlak yang sesuai dengan ilmunya. Menurut Saiful Akhyar Lubis, menyatakan bahwa Kyai adalah tokoh sentral dalam suatu pondok pesantren, maju mundurnya pondok pesantren ditentukan oleh wibawa dan kharisma sang Kyai. Karena itu, tidak jarang terjadi, apabila sang Kyai di salah satu pondok pesantren wafat, maka pamor pondok pesantren tersebut merosot karena Kyai yang menggantikannya tidak sepopuler Kyai yang telah wafat itu.⁵⁷ Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia Kyai berarti seorang yang dipandang alim, pandai dalam bidang agama Islam.

Menurut Abdullah Ibnu Abbas, Kyai adalah orang-orang yang mengetahui bahwa Allah SWT adalah Dzat yang berkuasa atas segala sesuatu.⁵⁸ Menurut Mustafa al-Maraghi, Kyai adalah orang-orang yang

⁵⁶ Rifyal Ka’bah, *Partai Allah Partai Setan Agama Raja Agama Allah*, (Yogyakarta: Suluh Press, 2005), 17-19

⁵⁷ Saiful Akhyar Lubis, *Konseling Islami Kyai dan Pesantren*, (Yogyakarta: eLSAQ Press, 2007), 169

⁵⁸ Hamdan Rasyid, *Bimbingan Ulama Kepada Umara dan Umat*, (Jakarta: Pustaka Beta, 2007), 18

mengetahui kekuasaan dan keagungan Allah SWT sehingga mereka takut melakukan perbuatan maksiat. Menurut Sayyid Quthb mengartikan bahwa Kyai adalah orang-orang yang memikirkan dan menghayati ayat-ayat Allah yang mengagumkan sehingga mereka dapat mencapai *ma`rifatullah* secara hakiki. Menurut Nurhayati Djamas mengatakan bahwa Kyai adalah sebutan untuk tokoh ulama atau tokoh yang memimpin pondok pesantren. Kyai merupakan elemen yang paling esensial dari suatu pesantren. Sudah sewajarnya bahwa pertumbuhan suatu pesantren semata-mata tergantung kemampuan kepribadian kyainya. Menurut asal-usulnya perkataan Kyai dalam Bahasa Jawa dipakai untuk 3 (tiga) jenis gelar yang saling berbeda:

- a. Sebagai gelar kehormatan bagi barang-barang yang dianggap kramat umpamanya, “Kyai Garuda Kencana” dipakai untuk sebutan Kereta Emas yang ada di Kraton Yogyakarta
- b. Gelar kehormatan untuk orang-orang tua pada umumnya
- c. Gelar yang diberikan oleh masyarakat kepada seorang ahli agama Islam yang memiliki atau yang menjadi pimpinan pesantren dan mengajar kitab-kitab Islam klasik kepada para santri. Selain gelar kyai, ia juga disebut dengan orang alim (orang yang dalam pengetahuan keislamannya).

Istilah Kyai memiliki makna yang tidak tunggal dalam beberapa hal, nama Kyai melekat terhadap berbagai status, salah satunya adalah sebagai tokoh agama serta Kyai merupakan figur. Gelar kyai diberikan oleh masyarakat kepada seseorang ahli di bidang ilmu-ilmu agama Islam.

Selain itu Kyai harus memiliki pesantren, serta mengajarkan kitab kuning pembagian atau kategorisasi. Kyai yang dilakukan Dhofier ternyata tidak mampu sepenuhnya mewadai luasnya penggunaan Kyai. Dalam perkembangan sosial sekarang ini gelar Kyai ternyata tidak hanya diletakkan kepada pemimpin pesantren, tetapi juga sering dianugerahkan kepada figur ahli agama, ataupun ilmuwan Islam yang tidak memimpin atau memiliki pesantren. Dari figur Kyai pun berbeda-beda level atau tingkatan karismanya. Pemahaman semacam ini menunjukkan bahwa, Kyai tidak hanya merujuk kepada ahli agama yang menjadi pemimpin pesantren dan mengajarkan kitab kuning. Lebih dari itu, Kyai juga berperan besar dalam melakukan transformasi sosial terhadap masyarakat sekitarnya.

Tokoh agama juga merupakan sebutan dari Ulama, pengertian Ulama, yaitu Ulama berasal dari Bahasa Arab, *jama'* (plural) dari kata *'alim* berarti orang yang mengetahui, orang yang berilmu. Ulama berarti para ahli ilmu atau para ahli pengetahuan atau para ilmuwan. Pemakaian perkataan ini di Indonesia agak bergeser sedikit dari pengertian aslinya dalam Bahasa Arab. Di Indonesia, *alem* diartikan seorang yang jujur dan tidak banyak bicara. Perkataan *ulama'* dipakai dalam arti *mufrad* (*singular*), sehingga kalau dimaksud *jama'*, ditambah perkataan para sebelumnya, atau diulang, sesuai dengan kaedah Bahasa Indonesia, sehingga menjadi para Ulama atau ulama-ulama.

Ulama-ulama yaitu orang-orang yang tinggi dan dalam pengetahuannya tentang agama Islam dan menjadi contoh ketauladanan dalam mengamalkan agama itu dalam kehidupannya. Dalam masyarakat buat dewasa ini, pengaruh Ulama masih besar dan dalam beberapa hal menentukan. Partisipasi masyarakat di desa dalam pembangunan dirasakan sangat tergantung kepada ikut sertanya ulama masing-masing. Tanpa partisipasi para Ulama jalannya pembangunan tampak tertegun-tergun atau kurang lancar. Gelar Ulama diperoleh seseorang dengan 2 (dua) syarat yaitu mempunyai pengetahuan agama Islam dan pengakuan masyarakat. Syarat pertama dapat dipenuhi seseorang sesudah ia menempuh masa belajar yang cukup lama. Syarat kedua, baru dapat dipenuhi sesudah masyarakat melihat ketaatannya terhadap ajaran Islam disamping pengetahuannya tentang ajaran itu.

Mengetahui saja tanpa mengamalkan pengetahuan itu, tidak cukup untuk menarik pengakuan dari masyarakat. Hal ini disebabkan, karena pengakuan sebagai Ulama, diiringi dengan penghormatan terhadap orang yang diakui itu. Sedang terhadap orang yang mengetahui saja tanpa mengamalkan, tidak ada penghormatan itu, bahkan sebaliknya akan mendapat celaan, lebih dari celaan terhadap orang yang tidak mengamalkan, sedang ia pun tidak mengetahui. Selanjutnya tokoh agama juga merupakan sebutan dari pengajar agama (guru agama), golongan ini berasal dari rakyat biasa. Tetapi karena ketekunannya belajar, mereka memperoleh berbagai ilmu pengetahuan. Tentu ada perbedaan antara satu

dengan lainnya tentang dalam dangkalnya pengetahuan yang mereka miliki masing-masing, sebagai juga berbeda tentang banyak sedikitnya bidang pengetahuan yang mereka kuasai. Dahulu sebelum diperintah oleh Belanda, pegajar agama selain dari menguasai ilmu pengetahuan bidang agama, juga banyak di antara mereka yang menguasai pula bidang-bidang lain.⁵⁹

Dari penjelasan-penjelasan di atas, maka dapat di ambil kesimpulan bahwa pengertian tokoh agama adalah orang yang memiliki atau mempunyai kelebihan dan keunggulan dalam bidang keagamaan. Dikatakan kelebihan dan keunggulan bidang keagamaan karena ia memiliki pengetahuan dalam keagamaan di atas manusia pada umumnya. Tokoh Agama merupakan orang yang dihormati di kalangan masyarakat, karena takaran *taqwa* dan wawasan agamanya sangat luas dan mendalam. Adapun tokoh agama dalam penelitian ini adalah orang yang yang memiliki keunggulan dalam ilmu keagamaan yang menjadi pemimpin dalam suatu masyarakat untuk memberikan pengarahan hidup yang baik sesuai ketentuan Allah SWT agar masyarakat tersebut dapat mencapai kebahagiaan dunia akhirat. Tokoh agama yang dimaksud sesuai pengertian ini ialah Kyai yang ahli di bidang ilmu-ilmu agama Islam, tidak memimpin atau memiliki pesantren akan tetapi berperan besar dalam melakukan transformasi sosial terhadap masyarakat sekitar.

⁵⁹ Taufik Abdullah, *Agama dan Perubahan Sosial*, (Jakarta: CV Rajawali, 1983), 10

2. Ciri-Ciri Tokoh Agama

Menurut Munawar Fuad Noeh menyebutkan ciri-ciri kyai di antaranya yaitu:

- a. Tekun beribadah, yang wajib dan yang Sunnah;
- b. *Zuhud*, melepaskan diri dari ukuran dan kepentingan materi duniawi;
- c. Memiliki ilmu akhirat, ilmu agama dalam kadar yang cukup;
- d. Mengerti kemaslahatan masyarakat, peka terhadap kepentingan umum.

Menurut Imam Ghazali membagi ciri-ciri seorang Kyai di antaranya yaitu:

- a. Tidak mencari kemegahan dunia dengan menjual ilmunya dan tidak memperdagangkan ilmunya untuk kepentingan dunia. Perilakunya sejalan dengan ucapannya dan tidak menyuruh orang berbuat kebaikan sebelum ia mengamalkannya;
- b. Mengajarkan ilmunya untuk kepentingan akhirat, senantiasa dalam mendalami ilmu pengetahuan yang dapat mendekatkan dirinya kepada Allah SWT, dan menjauhi segala perdebatan yang sia-sia;
- c. Mengejar kehidupan akhirat dengan mengamalkan ilmunya dan menunaikan berbagai ibadah;
- d. Menjauhi godaan penguasa jahat;
- e. Tidak cepat mengeluarkan fatwa sebelum ia menemukan dalilnya dari Al-Qur'an dan As-Sunnah;
- f. Senang kepada setiap ilmu yang dapat mendekatkan diri kepada Allah SWT. Cinta kepada *musyahadah* (ilmu untuk menyingkap

kebesaran Allah SWT), *muraqabah* (ilmu untuk mencintai perintah Allah SWT dan menjauhi larangan-Nya), dan optimis terhadap rahmat-Nya, di antaranya:

- 1) Berusaha sekuat-kuatnya mencapai tingkat *haqqul-yaqin*;
- 2) Senantiasa *khasyyah* kepada Allah SWT, *takzim* atas segala kebesaran- Nya, *tawadhu`*, hidup sederhana, dan berakhlak mulia terhadap Allah SWT maupun sesamanya;
- 3) Menjauhi ilmu yang dapat membatalkan amal dan kesucian hatinya;
- 4) Memiliki ilmu yang berpangkal di dalam hati, bukan di atas kitab. Ia hanya *taqlid* kepada hal-hal yang telah diajarkan Rasulullah SAW.

Menurut Sayyid Abdullah bin Alawi Al-Haddad dalam kitabnya *An-Nashaihud Diniyah* mengemukakan sejumlah kriteria atau ciri-ciri Kyai di antaranya ialah Dia takut kepada Allah SWT, bersikap *zuhud* pada dunia, merasa cukup (*qana`ah*) dengan rezeki yang sedikit dan menyedekahkan harta yang berlebih dari kebutuhan dirinya. Kepada masyarakat dia suka memberi nasehat, ber *amar ma`ruf nahi munkar* dan menyayangi mereka serta suka membimbing ke arah kebaikan dan mengajak pada hidayah. Kepada mereka ia juga bersikap *tawadhu`*, berlapang dada dan tidak tamak pada apa yang ada pada mereka serta tidak mendahulukan orang kaya daripada yang miskin. Dia sendiri selalu

bergegas melakukan ibadah, tidak kasar sikapnya, hatinya tidak keras dan akhlaknya baik.

Paradigma mutakhir menunjukkan bahwa seluruh aspek kehidupan manusia membutuhkan adanya keahlian atau professional, tak terkecuali di bidang agama. Dalam Al-Qur'an, sebagaimana yang dipahami selama ini, yang dikategorikan tokoh agama adalah Ulama dan Ulul Albab. Kata "Ulama" terdapat dalam Al-Qur'an Surah Al-Fathir ayat 28 yang berbunyi: "*Sesungguhnya yang takut kepada Allah di antara hamba-hambanya hanyalah ulama.*" Sedangkan dalam kamus besar Bahasa Indonesia, tokoh agama diberi pengertian sebagai berikut, "*Orang yang terkemuka, maksudnya orang yang terkemuka dalam bidang atau masalah agama.*"⁶⁰ Tokoh agama juga diartikan sebagai orang yang dijadikan *figure* dalam masyarakat karena memiliki banyak ilmu agama (Islam).

Adapun yang dimaksud dengan tokoh agama dalam penelitian ini adalah seseorang yang mempunyai kedudukan dan peranan penting dalam kehidupan beragama di masyarakat. Mereka disebut sebagai tokoh agama karena mempunyai ciri-ciri tertentu, adapun ciri-ciri tersebut salah satunya dapat dilihat dari aktifitasnya di masyarakat. Dalam hal ini, posisi mereka bisa sebagai Kepala KUA, Pengurus *Ta'mir*, Guru Agama, Ketua Badko TPA/TKA, Pimpinan komunitas Islam Muhammadiyah atau NU, Guru ngaji, Penyuluh Agama, maupun Imam Masjid. Menurut

⁶⁰ Zurkani Yahya, *Teologi Al Gazali: Pendekatan Metodologi*, (Yogyakarta: Pustaka pelajar, 1996), 80

Tarb Tahir Muin menyatakan bahwa, tokoh agama adalah seseorang yang dianggap cakap, berilmu pengetahuan yang tinggi, berahlak mulia, mempunyai keahlian di bidang agama baik ritual keagamaan sampai wawasan keagamaan yang dapat dijadikan panutan oleh masyarakat sekitarnya.⁶¹

Dalam hal ini para tokoh agama Islam mempunyai kedudukan dan peranan penting dalam melaksanakan *amar ma'ruf nahi mungkar* serta sedikit banyak ikut menentukan kebijakan-kebijakan yang ada di masyarakat. Mereka merupakan *uswah khasanah* yang dijadikan sebagai panutan dan pemimpin umat. Sehingga dalam posisi yang strategis inilah secara idealnya para tokoh agama Islam dapat melaksanakan fungsinya sebagaimana seharusnya sebagai pelaku dakwah yang senantiasa menegakkan *amar ma'ruf nahi mungkar* di tengah-tengah umat.

3. Tanggung Jawab Tokoh Agama

Sebagaiman dijelaskan di atas, dari dua pengertian kata Ulama dan Ulul Albab dapat dimaknai bahwa tokoh agama adalah mereka yang memiliki ilmu pengetahuan yang luas tentang ilmu agama.⁶² Tokoh agama dalam menanamkan nilai-nilai ajaran agama dengan cara menanamkan atau memberikan pengetahuan agama kepada umat Islam pada umumnya agar memiliki dan memahami tentang isi ajaran agama Islam, apa yang terkandung di dalam Al-Qur'an maupun sunnah

⁶¹ Tarb Tabir Muin, *Membangun Islam*, (Bandung: PT. Rosda Karya, 1996), 3

⁶² Hj. Ety Nur Inah, "Peranan Tokoh Agama Dalam Meningkatkan Pengamalan Ajaran Agama Islam Pada Masyarakat Kuli Bangunan Di Kel. Alolama , Kec. Mandongan Kota KENDARI", Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Kendari, Jurnal penelitian *Al-Izzah*, Vol 11, No 1 (2016)

Rasulullah SWT. Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa sekurang-kurangnya ada 3 (tiga) tanggung jawab tokoh agama dalam kehidupan beragama khususnya umat Islam yaitu:⁶³

- a. Tokoh agama sebagai pembimbing, panutan, sebagai pengarah umat ke jalan yang benar-benar sesuai yang di syariatkan dalam agama Islam. Khususnya pada masyarakat Kel. Alolama yakni masyarakat Kuli Bangunan
- b. Tokoh agama sebagai panutan atau contoh teladan umat Islam di sekitar dalam hal pengamalan ajaran agama Islam, khususnya pada masyarakat Kel. Alolama yakni masyarakat Kuli Bangunan
- c. Tokoh agama sebagai pengawas perilaku umat Islam khususnya masyarakat Islam yang ada sekitarnya agar tidak menyimpang atau menyalahi ajaran agama Islam.

Dari ketiga bentuk tanggung jawab inilah yang harus dilaksanakan oleh para tokoh agama sebagai tanggung jawabnya dalam kehidupan beragama di tengah-tengah masyarakat khususnya di Kelurahan Alolama dalam pelaksanaan tanggung jawab yang disebutkan di atas inilah tokoh agama dikenal perannya, terlihat dari ketiga bentuk tanggung jawab tersebut.

F. Penelitian Terdahulu

1. Hidayatullah 2017 dari Pascasarjana Institut Ilmu Al-Qur'an (Iiq). Tesis yang berjudul "*Outsourcing* dan Kontrak Kerja Buruh (Studi Komparatif

⁶³ Ibid

Hukum Islam & Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)”. Hasil penelitian ini mendukung Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 tanggal 17 Januari 2012 dalam Uji Materiil UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terhadap UUD 1945, yang menyatakan bahwa *outsourcing* bertentangan dengan UUD 1945 sepanjang dalam perjanjian kerja tersebut tidak disyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Penelitian ini berbentuk *library research*, dengan sumber data primer antara lain Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pedoman terbaru *outsourcing* & kontrak kerja meliputi Peraturan 2012 tentang *Outsourcing* dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dan Hukum Islam *Muamalah*, terkhusus konsep *Ijarah*. Adapun sumber sekunder, diperoleh dari literatur-literatur berupa data pustaka dari berbagai sumber yang terkait dengan penelitian tesis, baik media cetak seperti buku-buku, jurnal, makalah, maupun media internet. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi komparatif yaitu mengeksplorasi, menganalisa kemudian mengkomparasi antara Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan Hukum Islam. Persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang kontrak kerja dan sistem ketenagakerjaan yang sedang berlaku di masyarakat pembedanya adalah penelitian ini berfokus kepada Undang-

Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sedangkan kontrak kerja buruh dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menurut pandangan pemilik pabrik CV. Hana Putra Mandiri dan Tokoh Agama (studi kasus di Kecamatan Ngunut Kabupaten Tulungagung).⁶⁴

2. Nirmala dari Pascasarjana Universitas Hasanuddin Makassar Tesis yang berjudul “Kewajiban Hukum Pelaku Usaha *Outsourcing* Berdasarkan Peraturan Ketenagakerjaan”. Hasil penelitian ini memiliki kesimpulan perusahaan pemberi pekerjaan tidak memenuhi seluruh kewajibannya sesuai dengan ketentuan yang disepakati dalam perjanjian kerja. Kewajiban-kewajiban yang tidak dipenuhi antara lain, tidak mempertahankan pekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku. Misalnya pekerja pada bagian pengamanan dan kebersihan yang perjanjian kerjanya selama satu tahun. Setelah berakhirnya perjanjian kerja tersebut, pekerja diberhentikan. Apabila perusahaan membutuhkan pekerja tersebut maka mereka akan diberi perintah untuk melamar kembali, tetapi masa sebelumnya tidak diperhitungkan. Pengawasan oleh pemerintah (Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar) tidak maksimal, hal ini terbukti dengan adanya pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha sebagaimana dijelaskan pada kesimpulan pertama. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang kontrak kerja buruh dan juga *outsourcing* perbedaannya adalah di mana penelitian ini berlandaskan kepada macam-

⁶⁴ Hidayatullah “*Outsourcing* dan Kontrak Kerja Buruh (Studi Komparatif Hukum Islam & Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)” *Tesis*, Jakarta: Pascasarjana Institut Ilmu Al-Qur’an Jakarta, 2017

macam perjanjian yang ada dan memakai landasan teori Undang-Undang RI Nomor 19 Tahun 2012.⁶⁵ Sedangkan penelitian ini membahas tentang kontrak kerja buruh dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menurut pandangan pemilik pabrik CV. Hana Putra Mandiri dan tokoh agama (studi kasus di Kecamatan Ngunut Kabupaten Tulungagung).

3. Yessi Pramita P.D., S.H 2017 dari Pascasarjana Universitas Jember Tesis yang berjudul “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang Tidak Mendatangi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) di PT. Bank Rakyat Indonesia”. Hasil penelitian ini menjelaskan tentang kewajiban untuk mendatangi kontrak PKWTT adalah bersifat memaksa dan tidak sesuai dengan teori kehendak. Karena apa yang sudah menjadi kewajiban pekerja dalam pencapaian target kerja sudah terpenuhi dengan baik dan kontrak kerja selama satu tahun dalam bentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara kedua belah pihak juga telah berakhir. Mengingat perjanjian waktu tertentu merupakan perjanjian yang bersifat sementara, dan ketentuan dalam membuat PKWT harus ditaati mutlak, serta tidak boleh dilanggar karena dalam hal ini hukum ketenagakerjaan bersifat *imperative* atau memaksa. Bahwa perlindungan hukum yang dapat dilakukan adalah dengan adanya unsur paksaan yang ada dalam PKWT yang harus dilakukan oleh pihak pekerja, jika pekerja tidak bersedia maka pekerja dikenakan ganti rugi maka perjanjian tersebut

⁶⁵ Nirmala, “Kewajiban Hukum Pelaku Usaha Outsourcing Berdasarkan Peraturan Ketenagakerjaan” Tesis, Makassar: Pascasarjana Universitas Hasanuddin

dapat dianggap batal. Bahwa konsep PKWT yang dapat memberikan perlindungan hukum harus benar-benar memperhatikan klausul pada pasal 59 ayat (1) terkait dari pengaturan PKWT, yang tidak dapat dilanggar oleh pembuat perjanjian, karena hukum ketenagakerjaan dalam hal ini bersifat *imperative* dan harus ditaati secara mutlak. Persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama melakukan penelitian yang berfokus kepada kontrak kerja perbedaannya adalah hasil karya tulis ilmiah ini berfokus kepada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sedangkan karya tulis ini membahas tentang kontrak kerja buruh dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menurut pandangan pemilik pabrik CV. Hana Putra Mandiri dan tokoh agama (studi kasus di Kecamatan Ngunut Kabupaten Tulungagung).⁶⁶

4. Apri Amalia 2016 dari Pascasarjana Universitas Sumatera Utara Medan Tesis yang berjudul “Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Perjanjian”. Hasil penelitian ini menjelaskan kontrak PKWT memuat beberapa klausul yang umum dicantumkan, antara lain klausul jangka waktu, klausul berakhirnya perjanjian kerja, dan klausul hak dan kewajiban para pihak. Klausul jangka waktu diatur dalam pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan mengenai jangka waktu kerja dan sifat dan jenis pekerjaan. Klausul berakhirnya perjanjian kerja diatur dalam pasal 61 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan dan KUHPerdara dalam pasal 1603,

⁶⁶ Yessi Pramita P.D., S.H, “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Tidak Medatangani Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) di PT. Bank Rakyat Indonesia” Tesis, Jember: Pascasarjana Universitas Jember, 2017

pasal 1603j, pasal 1603k, dan pasal 1603v. Klausul hak dan kewajiban para pihak yang terdiri dalam klausul hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha. Hak pekerja yaitu berhak memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi, berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja dan berhak memperoleh perlindungan yaitu keselamatan kerja, moral dan kesusilaan. Sedangkan kewajiban pekerja yaitu memberikan hasil produksi yang baik, mengikuti perintah dan tata tertib pengusaha/perusahaan. Hak pengusaha yaitu hak pengusaha dalam mendapatkan hasil produksi yang baik, dan memberikan perintah yang layak, sedangkan kewajiban pengusaha berupa pembayaran upah dan memberikan jaminan kesehatan dan keamanan. Kedudukan pekerja dalam pertimbangan hakim dengan putusan Pengadilan Tanjung Karang No. 13/Pdt.Sus.PHI/2014.Tjk, putusan pengadilan Surabaya No. 82/G/2014/PHI.Sby dan putusan Mahkamah Agung No. 935 K/Pdt.SUS/2010, bahwa pekerja yang terikat PKWT dilakukan secara terus menerus menjadi pekerja PKWTT. Hal tersebut diatur dalam Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di mana pekerja berhak memperoleh jaminan sosial dan upah pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, demi hukum akan berubah menjadi PKWTT yaitu berubah menjadi pekerja tetap. Perlindungan yang diberikan berupa hak

dan kewajiban sebagai pekerja tetap yang berupa perlindungan hak atas upah, hak atas kesehatan kerja, hak atas keamanan kerja, hak atas upah pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian kerja. Persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama melakukakn penelitian yang berfokus kepada kontrak kerja perbedaanya adalah karya ini meneliti tentang beberapa persyaratan perjanjian kerja waktu tertentu seperti klausul jangka waktu, klausul berakhirnya perjanjian kerja, dan klausul hak dan kewajiban para pihak sedangkan penelitian yang di teliti penulis adalah kontrak kerja buruh dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menurut pandangan pemilik pabrik CV. Hana Putra Mandiri Dan tokoh agama (studi kasus di Kecamatan Ngunut Kabupaten Tulungagung.⁶⁷

5. Irawan Harimurti 2010 dari Pascasarjana Universitas SeBelas Maret Surakarta Tesis yang berjudul “Jaminan terhadap Pemenuhan Hak Tenaga Kerja Kaitannya dengan Legalisasi Sistem Pekerja Kontrak Untuk Jangka Waktu Jangka Pendek (*Outsourcing*) (Analisis Yuridis terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)”. Hasil penelitian ini menjelaskan ketidak-sinkronnan baik secara horizontal maupun vertikal antara Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Peraturan Perundang-undangan yang lebih tinggi maupun sederajat. Dasar hukum diberlakukannya *outsourcing* (ALIH DAYA) dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tidak

⁶⁷ Apri Amalia, “Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Hukum Perjanjian” *Tesis*, Medan: Pascasarjana Universitas Sumatera Utara Medan, 2016

sinkron dengan Peraturan per-Undang-Undangan yang lebih tinggi ataupun sederajat, di antaranya adalah dengan UUD 1945 pada Pembukaan alinea 4, Pasal, 27 (2), 28i ayat 4, Pasal 33 ayat 1 dan 4, Pasal 88 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 8, Pasal 11, Pasal 38 UU No. 3 Tahun 1999 tentang HAM dan Pasal 7 UU No. 11 Tahun 2005 tentang Ratifikasi Kovenan Internasional Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya. Dalam praktek sehari-hari, *outsourcing* selama ini diakui lebih banyak merugikan hak pekerja. Hal tersebut dapat terjadi karena sebelum adanya UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, tidak ada satupun peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang mengatur perlindungan terhadap pekerja dalam pelaksanaan *outsourcing*. Hal inilah yang menyebabkan timbulnya kontroversi terhadap *outsourcing* yang tentunya menjadi masalah tersendiri bagi perusahaan khususnya lagi bagi tenaga kerja. Oleh sebab itu terdapat pro dan kontra terhadap penggunaan *outsourcing*, karena ternyata terkait dengan pemanfaatan *outsourcing* di Indonesia, terdapat beberapa pendapat yang pro dan kontra. Solusi dalam mengatasi masalah atau kontroversi *outsourcing* tersebut, peneliti menganalisisnya dengan menggunakan teori dari kranenburg yang dinamakan teori keseimbangan, yakni dengan kesadaran hukum orang menjadi sumber hukum, hukum itu berfungsi menurut suatu dalil yang nyata. Dalam kaitannya dengan implementasi *outsourcing* secara tegas menyebutkan bahwa tugas negara secara politis dalam memenuhi kebutuhan rakyatnya dan untuk

merealisasikan diperlukan keseimbangan bahwa negara dalam perspektif politik juga berusaha mewujudkan pemenuhan kebutuhan masyarakat melalui perencanaan pembangunan dan administrasi negara yang merealisasikan atau melaksanakannya. Oleh karena itu, pelaksanaan *outsourcing* harus melindungi hak pekerja bukan semata-mata pelaksanaan perundang-undangan (*law enforcement*). Faktor di atas perlu mendapatkan perhatian dalam pelaksanaan *outsourcing*. Hal ini dimaksudkan agar pekerja benar-benar mendapatkan perlindungan yang layak sesuai dengan hak yang mereka miliki. Di samping itu perlindungan bagi pekerja merupakan faktor yang sangat penting di dalam rangka menciptakan keseimbangan dalam hubungan kerja, sehingga terwujudlah keadilan sosial yang merata di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan landasan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang kontrak dari pekerja perbedaannya adalah penelitian ini berfokus kepada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Peraturan Perundang-Undangan yang lebih tinggi maupun sederajat sedangkan karya ilmiah milik peneliti berfokus kepada kontrak kerja buruh dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menurut pandangan pemilik pabrik CV. Hana Putra Mandiri dan tokoh agama (studi kasus di Kecamatan Ngunut Kabupaten Tulungagung).⁶⁸

⁶⁸ Irawan Harimurti, "Jaminan Terhadap Pemenuhan Hak Tenaga Kerja Kaitannya dengan Legalisasi Sistem Pekerja Kontrak Untuk Jangka Waktu Jangka Pendek (*Outsourcing*) (Analisis Yuridis terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)" *Tesis*, Surakarta: Pascasarjana Universitas Sevelas Maret, 2010