

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan merupakan upaya untuk mendapatkan taraf hidup yang lebih baik dan lebih layak. Pembangunan adalah sarana untuk mencapai kesejahteraan bagi kehidupan manusia, maka di Indonesia diperlukan adanya pembangunan nasional. Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut dengan Undang-Undang Dasar (UUD) RI 1945).

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja yang penting, maka diperlukan adanya pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan, serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.¹ Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak aspek yang tidak hanya berhubungan dengan kepentingan tenaga kerja yang akan, sedang dan telah melakukan hubungan kerja, tetapi juga bagaimana caranya agar semua orang

¹I Made Udiana, dkk, *Kewajiban Pengusaha Menyediakan Angkutan Antar Jemput Bagi Pekerja/Buruh Perempuan Yang Berangkat Dan Pulang Pada Malam Hari Di Bali dan Marine Park*, Jurnal Magister Hukum Udayan, Volume. IV, No. 3, September 2015, hal. 567-568.

mendapatkan pekerjaan dan kelayakan kehidupan bagi kemanusiaan, sesuai yang di tetapkan dalam Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar RI 1945 yang berbunyi, “Bahwa setiap warga negara mempunyai hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Guna mewujudkan pembangunan ketenagakerjaan menurut pasal diatas, pemerintah membantu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan). Menurut Dr. Payaman Simanjuntak, tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pencari kerja, bersekolah, dan mengurus rumah tangga walaupun tidak bekerja, tetapi secara fisik mampu dan sewaktu-waktu dapat ikut bekerja.

Pengertian tentang tenaga kerja yang dikemukakan oleh Payaman Simanjuntak memiliki pengertian yang lebih luas dari pekerja/buruh. “Pengertian tenaga kerja disini mencakup tenaga kerja/buruh yang sedang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian dari pekerja / buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.²

Hubungan kerja terdiri atas para pihak sebagai subjek yaitu pengusaha dan pekerja, perjanjian kerja, adanya pekerjaan, upah, dan perintah. Dengan adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja maka telah terjadi peristiwa hukum di antara kedua belah pihak, yaitu hukum perjanjian kerja.

²Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta, 2003, hal. 12-13

Menurut Prof. Imam Supomo, S.H. perjanjian kerja adalah “suatu perjanjian, dimana pihak satu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lain (majikan) yang mengikat dirinya untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah”³. Pada prinsipnya perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis maupun lisan namun perjanjian kerja sebaiknya dibuat secara tertulis, karena perjanjian kerja merupakan sebagai bukti otentik.

Perjanjian kerja mengakibatkan hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha, hal tersebut terjadi setelah pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan pengusaha menyatakan ke sanggupannya untuk mempekerjakan perkerja dengan membayar upah. Diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 50 menyatakan bahwa. ”hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh”. Perjanjian kerja diatur dalam Undang-Undang Ketengakerjaan Pasal 1 angka 14 mendefinisikan: “perjanjian kerja sebagai perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang mempunyai syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”.

Dalam Pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-Undanh Hukum Perdata (KUHPerdata) menyebutkan bahwa “semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya”. Akan tetapi pada kenyataannya dalam suatu hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja tidak sepenuhnya menjalankan hak dan kewajiban para pihak, artinya banyak sekali terjadi penyimpangan-penyimpangan. Para pekerja sebagai pihak yang lemah terkadang sangat dirugikan dan diperlakukan secara tidak adil oleh

³Lalu Husni, *Pengantar Hukum ketenaga kerjaan Indonesia*. Grafindo Persada Mataram, 2003, hal. 40.

pengusaha sebagai pemberi kerja yang memperlakukan para pekerjanya secara semena-mena. Ada kalanya kemampuan pengusaha yang sangat terbatas menjadi kendala yang cukup berat terhadap pemenuhan hak dan kewajiban dari pengusaha dan pekerja, pada kasus semacam ini menjadikan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja menjadi suatu keadaan yang sulit untuk kedua belah pihak.

Oleh sebab itu, dalam pembangunan ketenagakerjaan diperlukan adanya perlindungan dan jaminan hukum terhadap pekerja, karena hal tersebut sangat dibutuhkan untuk menjamin terselenggaranya hak-hak dasar pekerja dan keluarganya agar berkehidupan secara layak, sejahtera. Seperti yang diamanatkan konsiderans huruf d Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa :

“Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha”.

Seorang pekerja, selain memiliki hak dasar dalam kodratnya sebagai manusia. Ia juga memiliki hak-hak yang diatur berdasarkan status/kedudukan dan posisinya sebagai seorang pekerja, dan dalam pelaksanaannya membutuhkan adanya perlindungan. Aspek perlindungan terhadap pekerja meliputi dua hal mendasar, yaitu perlindungan dari kekuasaan pengusaha dan perlindungan dari tindakan pemerintah. Perlindungan hukum dari kekuasaan pengusaha/majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak, karena keberlakuan

hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis.⁴

Secara keseluruhan perlindungan pekerja merupakan norma-norma hukum publik yang bertujuan untuk mengatur keadaan pekerja di tempat mereka bekerja. Termasuk juga seluruh norma hukum publik yang mempengaruhi dan mengancam, keamanan kesehatan kerja dan kesejahteraan pekerja dalam menjalankan pekerjaan⁵. Pemberian perlindungan hukum bagi pekerja menurut Imam Soepomo meliputi 3 aspek yaitu:⁶

1. Perlindungan ekonomis;
2. Perlindungan sosial, dan;
3. Perlindungan teknis.

Berdasarkan Pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.100/MEN/VI/2004 tentang pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu, Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (selanjutnya disebut dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan perjanjian kerja yang bersifat tetap⁷. Perjanjian kerja yang tidak dibuat secara tertulis, maka secara otomatis perjanjian kerja tersebut menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Pekerja berhak untuk

⁴Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010, hal.5.

⁵Ashabul Kahfi, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja*, Jurnal Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, Volume 3 Nomor 2, Desember 2026, hal. 65.

⁶Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Penerbit Cetakan Ke-II : Jakarta, 2003, hal. 164.

⁷Hardika Sholeh Hafid, *Tinjauan Yuridis Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di PT Bintang Asahi Tekstil Industri*, Skripsi, Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Syari'ah Dan Hukum, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, Juni 2016, hal.4

menuntut hak-haknya sebagai pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Adapun hak-hak seorang pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yaitu :

1. Berhak atas upah setelah selesai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perjanjian (tidak di bawah upah minimum provinsi), upah lembur, jaminan sosial tenaga kerja);
2. Berhak atas fasilitas lain, dana bantuan dan lain-lain yang berlaku di perusahaan;
3. Berhak atas perlakuan yang tidak diskriminatif dari pengusaha;
4. Berhak atas perlindungan keselamatan kerja, kesehatan, kematian dan penghargaan;
5. Berhak atas kebebasan berserikat dan perlakuan Hak Asasi Manusia (HAM) dalam hubungan kerja.⁸

Restoran Kampung Kecil Kota Jambi merupakan salah satu kegiatan usaha yang bergerak di bidang kuliner seperti Restoran yang terletak di Kelurahan PAL Merah Jambi. Pada Restoran Kampung Kecil Kota Jambi mempekerjakan karyawan/pekerja berusia 18-35 tahun. Adapun jumlah karyawan yang bekerja pada Restoran Kampung Kecil sebanyak 15 orang. Adapun jenis perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja pada Restoran Kampung Kecil ini merupakan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

⁸Sukirno, *Penetapan Tentang Upah*, Penerbit Pust Karya, Jakarta, 2002, hal. 150

Restoran Kampung Kecil dalam perjanjian kerja ini diketahui bahwa kewajiban dan hak pengusaha selaku pemilik Restoran Kampung Kecil yakni :

1. Kewajiban pengusaha Restoran Kampung Kecil dan pekerja:
 - a. Kewajiban pengusaha Restoran Kampung Kecil
Membagikan upah atau imbalan, membagikan tunjangan juga fasilitas dan memberikan keamanan dan keselamatan terhadap pekerja tersebut;
 - b. Kewajiban pekerja
Harus melaksanakan pekerjaannya dan turut mentaati aturan dan arahan dari pemilik Restoran Kampung Kecil, harus mengganti rugi bila pekerja tersebut melakukan tindakan yang merugikan perusahaan Restoran Kampung Kecil, dalam hal ini dengan kesengajaan maupun kelalaian pekerja tersebut.
2. Hak pengusaha Restoran Kampung Kecil dan pekerja:
 - a. Hak pengusaha Restoran Kampung Kecil.
Menerima hasil dari kerja pekerja/karyawan, bisa melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/karyawan bila pekerja tersebut sedikit atau tidak berkontribusi terhadap pekerjaannya, memiliki hak untuk mendapat ganti kerugian bila pekerja melakukan kelalaian terhadap usaha Restoran Kampung Kecil tersebut yang menyebabkan kerugian;
 - b. Hak pekerja
Mendapatkan imbalan ataupun upah dari pekerjaan yang dilaksanakan, memperoleh tunjangan juga fasilitas, memperoleh jaminan keamanan dan keselamatan diri selama hubungan kerja tersebut masih terjadi.

Upah Minimum Provinsi (UMP Jambi) tahun 2022 yaitu sebesar Rp. 2.630.612,-. Berdasarkan data yang penulis dapatkan dari hasil wawancara diatas bisa diketahui bahwa masih ada pekerja yang menerima upah lebih rendah dari UMP Jambi, terutama Bagian Pencuci Piring, Bagian Pelayanan dan Bagian Kebersihan yaitu di bawah Rp. 2.200.000 – Rp. 2.000.000. Sedangkan didalam Undang-undang Ketenagakerjaan Pasal 90 Ayat (1) menyebutkan bahwa : “Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum” selanjutnya menurut Pasal 90 Ayat (2) “Bagi pengusaha yang tidak mampu

membayar upah minimum sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan”.

Dilihat dari kasus di atas maka sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, pembayaran upah yang menjadi tanggung jawab pihak pengusaha dan juga merupakan hak pokok pekerja tidak terlaksana dengan baik yang artinya dalam hal ini ada kesejangan antara harapan dan kenyataan yaitu kesejangan antaran peraturan yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan kenyataan yang ada pada Restoran Kampung Kecil di Kota Jambi yang memberikan upah yang tidak sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMP) dan bahkan di bawah Upah Minimum Regional (UMP), pihak pekerja tidak memprotes karena para pekerja dengan jumlah upah di bawah Upah Minimum Regional (UMP) mereka terima, mengingat untuk mencari pekerjaan sulit dan akhirnya terima dengan upah yang ada.⁹

Restoran Kampung Kecil beroperasi setiap hari mulai dari pukul 11.00 wib s/d pukul 21.00 wib yang artinya para pekerja tersebut dalam waktu 1 (satu) hari melakukan pekerjaan selama 10 (sepuluh) jam dan 70 (tujuh puluh) jam dalam waktu 1 (satu) minggu. Dalam ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 77 Ayat (1) menentukan, “setiap pengusaha wajib melakukan ketentuan waktu kerja”. Selanjutnya menurut Ayat (2) waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) meliputi : 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, 8 (delapan) jam 1 (satu) harinya, dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu, dan untuk 5 hari kerja dalam 1 (satu) minggunya.

⁹*Ibid*, hal. 155

Bisa di lihat bahwa pekerja di Restoran Kampung Kecil telah bekerja selama 10 (sepuluh) jam 1 (satu) hari, 70 (tujuh puluh) jam satu (1) minggu yang artinya melebihi batas ketentuan waktu kerja yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pelaksanaan ketentuan waktu kerja di Restoran Kampung Kecil tidak berjalan dengan baik. Ada kesenjangan antara peraturan yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan kenyataan di Restoran Kampung Kecil Kota Jambi. Telah terjadi pelanggaran hak-hak untuk para pekerja terutama masalah upah yang masih ada yang dibawah Upah Minimum Provinsi (UMP), untuk mengetahui apa yang menjadi faktor dan alasan pihak rumah makan menggunakan umah yang masih di bawah Upah Minimum Provinsi UMP dan bagaimana solusimua unjtuk menerapkan Upah Minimum Provinsi (UMP) berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut.

Berdasarkan pemaparan di atas, disadari betapa pentingnya perlindungan hukum terhadap pekerja guna menjamin para pekerja untuk mendapatkan haknya, agar tercapainya kesejahteraan pekerja, serta untuk melihat bagaimana usaha pekerja dan dalam melindungi hak pokok pekerja guna terjaminnya perlindungan hukum terhadap hak pekerja, maka dari itu penulis tertarik untuk meneliti tentang perlindungan hukum terhadap pekerja, hasil penelitian ini penulis tuangkan dalam sebuah karya ilmiah berbentuk proposal skripsi yang penulis beri judul : “ **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PADA PERJANJIAN KERJA WAKTU TIDAK TERTENTU (PKWTT) DI RESTORAN KAMPUNG KECIL KOTA JAMBI DI TINJAU DARI PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN KETENAGAKERJAAN**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, dapat dirumuskan beberapa masalah yang akan dibahas dalam proposal skripsi ini mencakup hal-hal sebagai berikut:

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) di Restoran Kampung Kecil Kota Jambi ditinjau dari Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan terutama masalah upah di bawah Upah Minimum Provinsi (UMP)?
2. Apakah faktor-faktor penghambat pemenuhan hak terhadap pekerja pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu di Restoran Kampung Kecil Kota Jambi ditinjau dari Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan terutama masalah upah di bawah Upah Minimum Provinsi (UMP)?

C. Tujuan Penelitian dan Tujuan Penulisan

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis perlindungan hukum terhadap pekerja pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) di Restoran Kampung Kecil Kota Jambi ditinjau dari Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan terutama masalah upah di bawah Upah Minimum Provinsi (UMP).
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor penghambat pemenuhan hak terhadap pekerja pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) di Restoran Kampung Kecil Kota Jambi ditinjau dari Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan terutama masalah upah di bawah Upah Minimum Provinsi (UMP).

2. Tujuan Penulisan

- a. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk memperkaya kajian perpustakaan mengenai hukum Serta memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu hukum dan Hukum Ketenagakerjaan pada khususnya.
- b. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumbangan pemikiran bagi Pemerintahan, Pengusaha maupun Pekerja mengenai hak dan kewajiban tenaga kerja.

D. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah kerangka yang mempengaruhi hubungan antara konsep-konsep yang berkaitan dengan permasalahan yang di teliti. Untuk menghindari adanya salah penafsiran terhadap para pembaca, harus diketahui terlebih dahulu pengertian dari judul tersebut terutama kata-kata yang masih kabur pengertiannya untuk mengetahui kata yang ada dalam judul tersebut maka penulis menjelaskan beberapa konsepsi yang berkaitan dengan penulisan ini yaitu sebagai berikut :

1. Perlindungan Hukum

Menurut Satjipto Raharjo, beliau mendefinisikan perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum¹⁰.

¹⁰Muhammad Nuh, *Sistem Perlindungan Hukum*, Penerbit Widya Karya, Cetakan Ke-II, Jakarta, 2018, hal. 56

2. Pekerja

Dalam Pasal 1 Angka 3 menyatakan bahwa yang dimaksud dengan pekerja “pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Menurut Pasal 6 Undang-Undang Ketenagakerjaan setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Selain itu pekerja juga berhak mengembangkan kemampuannya melalui pelatihan kerja, mendapatkan perlindungan, kehidupan yang layak dan kesejahteraan bagi dirinya sendiri maupun kehidupan keluarganya.

3. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) merupakan singkatan dari perjanjian kerja waktu tertentu. Jika Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah karyawan kontrak, maka Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) bisa juga disebut sebagai karyawan/pegawai tetap. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Selain itu, dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) diperbolehkan adanya masa percobaan. Merujuk pada Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, masa percobaan tersebut paling lama 3 bulan dan tidak bisa diperpanjang. Pasal 1 Angka 2 mendefinisikan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sebagai perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.

4. Restoran Kampung Kecil

Menurut Marsum restoran adalah suatu tempat atau bangunan yang diorganisir secara komersil, yang menyelenggarakan pelayanan dengan baik kepada semua konsumennya baik berupa makanan maupun minuman. Secara umum, restoran merupakan tempat yang dikunjungi orang untuk mencari berbagai macam makanan dan minuman. Restoran biasanya juga menyuguhkan keunikan tersendiri sebagai daya tariknya, baik melalui menu masakan, hiburan maupun tampilan fisik bangunan.¹¹ Sedangkan kampung kecil adalah sebuah nama restoran yang digunakan oleh pihak yang memiliki restoran tersebut, bukan nama sebuah kampung di suatu daerah.¹²

5. Peraturan Perundang-Undangan

Peraturan perundang-undangan, dalam konteks negara Indonesia, adalah peraturan tertulis yang dibentuk atau ditetapkan oleh lembaga negara atau pejabat negara yang berwenang dan mengikat secara umum.

6. Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Berdasarkan pengertian konsep-konsep tersebut di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan judul skripsi ini adalah perlindungan hukum terhadap pekerja pada perjanjian kerja waktu tidak tertentu di Restoran Kampung Kecil ditinjau dari peraturan ketenagakerjaan. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dirumuskan pengertian istilah

¹¹Marsum, W. *Restoran dan Segala Permasalahannya*. Penerbit Alumni Edisi Ke-4Yogyakarta, 2005, hal. 35

¹²Jodhi Yudono, *Pulang Kampung*, Penerbit Bina Aksara Cetakan Ke-III, Jakarta 2017, hal.11.

ketenagakerjaan, yaitu segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

E. Landasan Teoritis

1. Teori Perlindungan Hukum

Awal mula dari munculnya teori perlindungan hukum ini bersumber dari teori hukum alam atau aliran hukum alam. Menurut aliran hukum alam menyebutkan bahwa hukum itu bersumber dari Tuhan yang bersifat universal dan abadi, serta antara hukum dan moral tidak boleh dipisahkan.

Perlindungan hukum harus melihat tahapan yakni perlindungan hukum lahir dari suatu ketentuan hukum dan segala peraturan hukum yang diberikan oleh masyarakat yang pada dasarnya merupakan kesepakatan masyarakat tersebut untuk mengatur hubungan perilaku antara anggota-anggota masyarakat dan antara perseorangan dengan pemerintah yang dianggap mewakili kepentingan masyarakat.¹³

Terkait dengan teori perlindungan hukum, ada beberapa ahli yang menjelaskan bahasan ini, antara lain yaitu Fitzgerald, dan Satjipto Raharjo. Fitzgerald mengutip istilah teori perlindungan hukum dari Salmond bahwa hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu dapat dilakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan di lain pihak. Kepentingan hukum adalah mengurus hak dan kepentingan manusia, sehingga hukum memiliki otoritas

¹³Lili Rasjidi dan I.B Wysa Putra, *Hukum Sebagai Suatu Sistem*, Bandung, Remaja Rusdakarya, 2010, hal. 118.

tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan dilindungi. Perlindungan hukum harus melihat tahapan yakni perlindungan hukum lahir dari suatu ketentuan hukum dan segala peraturan hukum yang diberikan oleh masyarakat yang pada dasarnya merupakan kesepakatan masyarakat tersebut untuk mengatur hubungan perilaku antara anggota-anggota masyarakat dan antara perseorangan dengan pemerintah yang dianggap mewakili kepentingan masyarakat.¹⁴

Menurut Satjipto Rahardjo, Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.¹⁵

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan batasan-batasan perlindungan hukum bagi pekerja. Perlindungan hukum bagi pekerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan meliputi perlindungan bagi penyandang cacat, perlindungan bagi pekerja anak, perlindungan bagi perempuan, perlindungan waktu kerja, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, pengupahan, kesejahteraan/jaminan sosial tenaga kerja.

Dengan hadirnya hukum dalam kehidupan bermasyarakat, berguna untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan-kepentingan yang biasa bertentangan antara satu sama lain. Maka dari itu, hukum harus bisa mengintegrasikannya sehingga benturan-benturan kepentingan itu dapat ditekan seminimal mungkin. Pengertian terminologi hukum dalam Bahasa Indonesia

¹⁴Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, Penerbit PT. Citra Aditya Bakti, Bandung 2000, hal. 53

¹⁵*Ibid*, hal. 69

menurut KBBI adalah peraturan atau adat yang secara resmi dianggap mengikat, yang dikukuhkan oleh penguasa ataupun pemerintah, undang-undang, peraturan, dan sebagainya untuk mengatur pergaulan hidup masyarakat, patokan atau kaidah tentang peristiwa alam tertentu, keputusan atau pertimbangan yang ditetapkan oleh hakim dalam pengadilan, atau vonis.¹⁶

Patut dicatat bahwa upaya untuk mendapatkan perlindungan hukum tentunya yang diinginkan oleh manusia adalah ketertiban dan keteraturan antara nilai dasar dari hukum yakni adanya kepastian hukum, kegunaan hukum serta keadilan hukum, meskipun pada umumnya dalam praktek ketiga nilai dasar tersebut bersitegang, namun haruslah diusahakan untuk ketiga nilai dasar tersebut bersamaan. Fungsi primer hukum, yakni melindungi rakyat dari bahaya dan tindakan yang dapat merugikan dan menderitakan hidupnya dari orang lain, masyarakat maupun penguasa. Di samping itu berfungsi pula untuk memberikan keadilan serta menjadi sarana untuk mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh rakyat. Perlindungan, keadilan, dan kesejahteraan tersebut ditujukan pada subyek hukum yaitu pendukung hak dan kewajiban, tidak terkecuali kaum wanita.¹⁷

Dari uraian para ahli diatas memberikan pemahaman bahwa perlindungan hukum merupakan gambaran dari bekerjanya fungsi hukum untuk mewujudkan tujuan-tujuan hukum, yakni keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum. Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum sesuai dengan aturan hukum, baik itu yang bersifat preventif maupun

¹⁶Tim penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi kedua, cet. 1, Jakarta : Balai Pustaka, 2006, hal. 95

¹⁷Phillipus M. Hadjon, *Perlindungan hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya : Penerbit PT. Bina Ilmu, 2008, hal. 20

dalam bentuk yang bersifat represif, baik yang secara tertulis maupun tidak tertulis dalam rangka menegakkan peraturan hukum.

2. Teori Perjanjian

Mengenai persetujuan/perjanjian itu sendiri diatur dalam Pasal 1313 KUH Perdata, berbunyi : Persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih. Terhadap rumusan Pasal 1313 KUH Perdata, terdapat beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para sarjana hukum, diantaranya dikemukakan oleh R.Subekti, yang memberi pengertian perjanjian, sebagai berikut : Perjanjian ialah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal¹⁸.

Beliau berpendapat pula, bahwa dalam bentuknya perjanjian merupakan serangkaian perikatan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkannya atau ditulisnya. Sedangkan R.Setiawan memberikan pengertian, bahwa perjanjian adalah : Suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan diri atau saling mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.

Perjanjian agar dapat dikatakan sah dan memiliki akibat hukum haruslah memenuhi persyaratan yang ditetapkan oleh undang-undang. Perjanjian agar dapat dikatakan sah, harus dipenuhi 4 (empat) syarat yang diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undangt-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) yakni ;

¹⁸Subekti R., *Hukum Perjanjian*, Penerbit PT. Intermasa, Jakarta, 2007, hal. 31

a. Kata sepakat

Kata sepakat harus bebas dari unsur paksaan, khilaf, penipuan (Pasal 1321 Kitab Undangt-Undang Hukum Perdata KUH-Perdata). Suatu perjanjian agar dapat dilahirkan maka pihak-pihak harus bersepakat mengenai hal-hal pokok dari perjanjian. Dalam perjanjian sewa menyewa maka harus disepakati terlebih dahulu harga sewa dan jangka waktu. Sepakat mengandung arti persesuaian kehendak di antara pihak-pihak yang mengikatkan diri ke dalam perjanjian. Undang-undang menghendaki ada persesuaian kehendak secara timbal balik, tanpa adanya paksaan, kekhilafan dan penipuan sebagaimana yang diatur dalam Pasal 1321 Kitab Undangt-Undang Hukum Perdata KUH-Perdata.

Sepakat artinya pernyataan kehendak beberapa orang. Menurut Herlien Budiono, sepakat artinya “perjanjian hanya dapat timbul dengan kerjasama dari dua orang atau lebih atau perjanjian “dibangun” oleh perbuatan dari beberapa orang sehingga perjanjian digolongkan sebagai perbuatan hukum berganda. Perkataan dibangun dengan dua orang atau lebih adalah bermakna dua pihak atau lebih karena bisa saja satu orang mewakili kepentingan.

b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan.

Setiap orang adalah cakap untuk membuat perikatan-perikatan, jika ia oleh undang-undang tidak dinyatakan tidak cakap. Orang-orang yang dinyatakan tidak cakap diantaranya orang yang belum dewasa, mereka yang ditaruh di bawah pengampuan (Pasal 1330 KUH-Perdatadata). Orang yang tidak cakap adalah orang yang tidak mampu membuat perjanjian dan menanggung akibat hukum yang timbul dari perjanjian tersebut.

c. Suatu hal tertentu.

Suatu hal tertentu memiliki arti sebagai obyek perjanjian/pokok perikatan/prestasi atau kadang juga diartikan sebagai pokok prestasi. Tuntutan dari undang-undang bahwa obyek perjanjian haruslah tertentu. Tujuan dari perjanjian adalah untuk timbul, berubah atau berakhirnya suatu perikatan. Prestasi yang dimaksud bisa berupa tindakan yang mewajibkan kepada para pihak untuk memberikan sesuatu, berbuat sesuatu, atau tidak berbuatsesuatu. Kewajiban tersebut harus dapat ditentukan. Ketentuan Pasal 1332 Kitab Undangt-Undang Hukum Perdata (KUH-Perdata) menyebutkan hanya barang yang dapat diperdagangkan saja dapat menjadi pokok persetujuan. Arti dari ketentuan ini bahwa barang yang dapat dijadikan sebagai obyek perjanjian adalah dapat dinilai dengan uang atau memiliki nilai ekonomis, sehingga jika terjadi perselisihan dapat dengan mudah ditentukan nilainya. Obyek perjanjian bisa berupa barang, tetapi bisa pula bukan barang, seperti pada perjanjian kerja. Hanya barang-barang yang dapat diperdagangkan saja yang menjadi pokok perjanjian (Pasal 1332 Kitab Undangt-Undang Hukum Perdata (KUH-Perdata)). Barang-barang yang dalam prakteknya bisa diperjualbelikan dan dapat dinilai secara ekonomis.

e. Suatu sebab yang halal.

Syarat keempat untuk sahnya suatu perjanjian adalah suatu sebab yang halal atau kausa yang halal. Kententuan Pasal 1335 Kitab Undangt-Undang Hukum Perdata (KUH-Perdata) menyatakan bahwa “Suatu persetujuan tanpa sebab atau dibuat berdasarkan suatu sebab yang palsu atau terlarang, tidak

mempunyai kekuatan, arti dari pasal ini adalah perjanjian itu menjadi, batal demi hukum.

Pasal 1335 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH) Perdata mengatur bahwa suatu perjanjian tanpa sebab, atau yang telah dibuat karena suatu sebab yang palsu atau terlarang, tidak mempunyai kekuatan hukum. R. Setiawan mengemukakan bahwa “Perjanjian tanpa sebab apabila tujuan yang dimaksud para pihak pada waktu dibuatnya perjanjian tidak akan tercapai. Sedangkan sebab palsu adalah suatu sebab yang diadakan oleh para pihak untuk menyelubungi sebab yang sebenarnya.

Pasal 1337 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) menentukan bahwa sebab adalah terlarang apabila dilarang oleh undang-undang, bertentangan dengan kesusilaan maupun ketertiban umum. Misalnya perjanjian jual beli narkoba atau perjanjian untuk membunuh orang. Perjanjian yang tidak mengandung sebab yang halal mengakibatkan perjanjian tersebut batal demi hukum.

Berdasarkan permasalahan di atas yang berkenaan dengan perjanjian, maka dapat ditegaskan bahwa pelaksanaan perjanjian harus dilaksanakan dengan adanya persetujuan dan kesepakatan kedua belah pihak, memahami isi perjanjian yang berkenaan dengan pekerjaan, apalagi yang sifatnya kontrak dan tidak melalui waktu tidak tertentu, ini harus benar-benar dipahami kedua belah pihak.

f. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan

kewajiban para pihak. Pada dasarnya, berakhirnya perjanjian kerja antara pekerja dan pelaku usaha dapat disebabkan oleh beberapa faktor sebagaimana diatur dalam Pasal 81 angka 16 Perpu Cipta Kerja yang mengubah Pasal 61 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yaitu:

1. Pekerja 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.¹⁹

Adapun keadaan atau kejadian tertentu yang dimaksud di atas seperti bencana alam, kerusuhan sosial, atau gangguan keamanan. Kemudian, perlu diketahui bahwa suatu perjanjian kerja tidak dapat berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan akibat penjualan, pewarisan, atau hibah. Jika terjadi pengalihan perusahaan, hak-hak pekerja menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja.

Namun, jika yang meninggal dunia adalah pekerja, ahli waris pekerja berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan atau hak-hak yang telah diatur dalam Perjanjian Kerja,

¹⁹*Ibid*, hal. 35

Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama. Selanjutnya, penting untuk diketahui bahwa kontrak kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak.

F. Metode Penelitian

Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah tipe penelitian *Yuridis Empiris*, penelitian hukum empiris terjadi karena adanya kesenjangan antara *das sollen* dan *das sein*, *das sollen* itu adalah peraturan hukum yang bersifat umum, sedangkan *das sein* adalah suatu peristiwa konkret. Penelitian ilmu hukum empiris adalah penelitian tentang fakta-fakta sosial masyarakat, atau fakta tentang berlakunya hukum di tengah-tengah masyarakat. Penelitian hukum empiris bertujuan untuk mengetahui sejauhmana bekerjanya hukum di dalam masyarakat.²⁰ Dalam penelitian ini secara yuridis melihat apakah Peraturan Perundang-Undangan tentang Ketenagakerjaan diterapkan dalam kenyataan yaitu perlindungan hukum terhadap pekerja pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), di Kampung Kecil PAL Merah Kota Jambi.

2. Spesifikasi Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang akan diteliti maka spesifikasi penelitian ini adalah deskriptif analitis yakni dengan menggambarkan secara

²⁰ Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Mandar Maju, Bandung, 2008, hal.123.

tepat sifat-sifat suatu individu, keadaan, atau kelompok tertentu atau penyebaran suatu gejala. Dalam penulis ingin menggambarkan mengenai Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWTT) di Restoran Kampung Kecil PAL Merah Kota Jambi Ditinjau dari Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan.

3. Sumber Data

Yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber data yaitu :

- a. Data Primer, yaitu data yang diperoleh dari hasil penelitian lapangan dengan cara wawancara dengan pihak terkait yang memiliki kompetensi atas objek penelitian yang dibahas.
- b. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari penelitian kepustakaan dalam bentuk buku-buku, atau hasil penelitian orang lain yang terkait dalam objek penelitian.
- c. Data Tersier, yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yang terdiri dari kamus hukum dan kamus lainnya yang menyangkut penelitian.

4. Alat Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melakukan wawancara secara langsung pada responden dengan menyiapkan pokok-pokok pertanyaan selanjutnya dikembangkan sesuai dengan situasi pada wawancara dilakukan dengan tidak menyimpang dari tujuan semula.

5. Pengelolaan dan Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah secara kualitatif artinya data-data yang tersedia baik data primer maupun data sekunder kemudian disajikan dalam bentuk deskriptif kemudian diuraikan dan dijelaskan atau digambarkan secara detil, dan dijelaskan berdasarkan kenyataan yang ada di lapangan.

G. Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui isi skripsi, perlulah diperhatikan sistematika penulisan dibawah ini :

BAB I. Memaparkan mengenai latar belakang yang menjadi dasar penulis mengambil topik ini sebagai subjek penelitian, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka konseptual, landasan teoritis, metode penelitian dan sistematika penulisan yang kerangka dari penelitian ini.

BAB II. Menguraikan tentang tinjauan umum tentang Perlindungan Hukum, dengan sub bahasan, pengertian perlindungan hukum perlindungan hukum tenaga kerja, perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), dan ruang lingkup keselamatan dan kesehatan kerja.

BAB III. Menguraikan tentang tinjauan umum tentang pekerja yang membahas tentang, pengertian pekerja, hak dan kewajiban pekerja, sistem perjanjian kerja, berakhirnya kerja.

BAB IV Pada Bab ini merupakan pembahasan yang khusus mengkaji hasil penelitian di lapangan yang berkenaan dengan perlindungan hukum terhadap pekerja pada perjanjian waktu tidak tertentu di Restoran

Kampung Kecil PAL Merah Kota Jambi menurut Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan, dengan sub bahasan perlindungan hukum terhadap pekerja pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) di Restoran Kampung Kecil PAL Merah Kota Jambi ditinjau dari Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan terutama masalah upah di bawah Upah Minimum Provinsi (UMP), faktor-faktor penghambat pemenuhan hak terhadap pekerja pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), di di Restoran Kampung Kecil PAL Merah Kota Jambi menurut ditinjau dari Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan terutama masalah upah di bawah Upah Minimum Provinsi (UMP).

BAB V. Menguraikan tentang kesimpulan dan saran. Kesimpulan menguraikan pokok-pokok pembahasan dari skripsi yang ditulis sekaligus jawaban dari pokok masalah, kemudian berupa saran yang diperlukan berkaitan dengan penulisan skripsi ini.