

# TEORI HUKUM KETENAGAKERJAAN DAN PERMASALAHANNYA

Oleh: Rizki Mandalika, SH

## A. PENDAHULUAN

Hukum pada dasarnya merupakan “peta jalan” menuju kebahagiaan. Hukum merancang atau memetakan arah yang harus diambil manusia dalam perbuatan, jika manusia ingin mencapai tujuan akhir yang dicarinya. Peta tersebut adalah hasil karya budi manusia, sebab sebelum peta itu dibuat terlebih dahulu orang harus memikirkan tujuannya dan jalan yang dapat menuntunnya ke arah tujuan tersebut. Demikian pula arah dan tujuan hidup manusia. Dalam hal ini, hukum selalu merupakan perintah atau petunjuk akal budi yang mengatur perbuatan manusia menuju sasarannya, yaitu kebahagiaan atau kebaikan umum sebagai tujuan hidup yang akan dicapainya melalui masyarakat. Teori hukum ini merupakan suatu pemberontakan yang ditujukan terhadap ilmu hukum yang ideologis, yaitu yang hanya mengembangkan hukum itu sebagai alat pemerintahan dalam negara-negara totaliter (Allen, 1958:48). Teori ini lazim dikaitkan dengan Mazhab Wina yang dipimpin Hans Kelsen. Dalam Teori Hans

Kelsen, sejak dimulainya dari kelahiran konsepsi “hipotesa perdana” yang disebut sebagai proses selanjutnya pun berputarlah sudah. Yang dimaksud proses dalam hal ini adalah proses konkretisasi setapak demi setapak, mulai dari norma dasar itu dan penerapannya terhadap situasi tertentu. Proses ini kemudian melahirkan *Stufentheorie*, yaitu melihat tata hukum sebagai suatu proses menciptakan sendiri norma-norma, mulai dari norma-norma yang umum sampai yang lebih konkrit, sampai kepada yang lebih konkrit. Pada ujung terakhir ini, sanksi hukum lalu berupa ijin yang diberikan kepada seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau memaksakan suatu tindakan. Dalam hal ini apa yang semula berupa sesuatu yang “seharusnya”, kini menjadi sesuatu yang “boleh” dan “dapat” dilakukan (Dias, 1976 : 503).<sup>17</sup>

Lebih lanjut, Kelsen menyebut hukum sebagai suatu susunan berjenjang, menurun dari norma positif tertinggi sampai kepada perwujudannya yang paling rendah, Masing-masing tindakan deduksi dan penerapan ini merupakan suatu perbuatan kreatif dan keseluruhan tertib atau tatanan

<sup>17</sup> Soetandyo Wignjosebroto. “Memperbincangkan hukum dari perseptif filsafat: Paradigma Hukum dan Pergeserannya Dalam Sejarah” [http://id.wikipedia.org/wiki/Teori\\_Hukum\\_Murni](http://id.wikipedia.org/wiki/Teori_Hukum_Murni), diakses 20 Januari 2013

hukum itu merupakan suatu sistem yang padu dari pendelegasian yang progresif (Erzeugungszusammenhang). Melalui proses pengkonkritan yang demikian itu hukum diterima sebagai sesuatu yang terus menerus mampu membuat kreatif sendiri.

Sistem hukum bergantung dari praktek aktual di masyarakat. Sebagaimana suatu norma hukum dianggap valid apabila normanya efektif diterapkan dan ditaati. Lebih jauh lagi, kandungan sebenarnya dari norma dasar juga bergantung pada keefektifitasannya. Sebagaimana yang telah berkali-kali ditekankan oleh Kelsen, sebuah revolusi yang sukses pastilah revolusi yang mampu mengubah kandungan isi norma dasar. Perhatian Kelsen pada aspek-aspek normatifitasan ini dipengaruhi oleh pandangan skeptis David Hume atas objektifitasan moral, hukum, dan skema-skema evaluatif lainnya. Pandangan yang diperoleh seseorang, utamanya dari karya-karya akhir Hans Kelsen, adalah sebuah keyakinan adanya sistem normatif yang tidak terhitung dari melakukan *presuppose* atas norma dasar. Tetapi tanpa adanya rasionalitas maka pilihan atas norma dasar tidak akan menjadi sesuatu yang kuat. Agaknya, sulit untuk memahami bagaimana normatifitas bisa benar-benar dijelaskan dalam basis pilihan-pilihan yang tidak berdasar.

Dalam hal ini teori hukum akan dikaitkan dengan hukum ketenagakerjaan dan permasalahannya. Hukum ketenagakerjaan mempunyai keterkaitan dengan hukum keperdataan, hukum tata negara, dan hukum pidana yang diatur secara khusus dalam hal pelanggaran terhadap norma-norma ketenagakerjaan. Hukum ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur mengenai tenaga kerja sebelum, selama bekerja, dan setelah bekerja. Pembahasan ini lebih ditekankan pada pengaturan dalam hubungan industrial dan permasalahan yang timbul dan solusi penyelesaiannya.

Istilah hubungan industrial dikenal sejak tahun 1984 sebagai pengganti istilah perselisihan perburuhan<sup>18</sup>. Istilah hubungan industrial merupakan pengganti istilah hubungan perburuhan, merupakan terjemahan dari *labour relation* pada permulaan perkembangannya membahas masalah hubungan antar pekerja dan pengusaha. Dalam kenyataannya bahwa masalah hubungan antar pekerja dan pengusaha tersebut bukanlah masalah yang berdiri sendiri, karena dipengaruhi dan mempengaruhi masalah-masalah lain sehingga hubungan perburuhan telah terkait dengan masalah ekonomi, sosial, politik,

<sup>18</sup> Suwanto, Hubungan Industrial Dalam Praktek, Penerbit Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia, 2003, hal. 131.

budaya dan lain-lain. Oleh karena itu kemudian berkembang istilah baru yang disebut *industrial relation*.

Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang berbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.<sup>19</sup> Dalam proses produksi barang dan jasa yang berhubungan secara langsung di tempat kerja yaitu pekerja dan pengusaha, sedangkan pemerintah mempunyai kewenangan dalam membuat kebijakan peraturan, pembinaan dan pengawasan ditaatinya peraturan perundang-undangan dimaksud.

Pekerja dan pengusaha sebagai pelaku proses produksi mempunyai kedudukan yang sejajar dan mempunyai kepentingan yang sama. Pekerja perlu pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidup dan keluarganya sedangkan perusahaan membutuhkan pekerja untuk kelangsungan perusahaan. Hubungan yang saling membutuhkan ini perlu diatur melalui perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, sehingga masing-masing pihak harus memenuhi hak dan

kewajiban untuk kemajuan dan kelangsungan perusahaan yang pada akhirnya akan memberikan kesejahteraan kepada pekerja. Tetapi di sisi lain hubungan antar keduanya juga memiliki potensi konflik, dalam hal tidak ditaatinya kesepakatan terutama apabila berkaitan dengan persepsi atau interpretasi yang tidak sama tentang peraturan perundang-undangan termasuk norma-norma kesepakatan yang dituangkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Pembinaan atau pengaturan hubungan industrial yang pada dasarnya pengaturan hak dan kewajiban tidak lain untuk menciptakan hubungan yang harmonis antar pelaku proses produksi untuk suatu tujuan meningkatkan kinerja perusahaan dan kesejahteraan.

## **B. TEORI HUKUM DALAM ARTI LUAS**

### **1. Sosiologi Hukum**

Sosiologi hukum terutama berminat pada keberlakuan empirik atau faktual dari hukum. Hal ini menunjukkan bahwa sosiologi hukum tidak secara langsung diarahkan pada hukum sebagai sistem konseptual itu sendiri, melainkan pada kenyataan kemasyarakatan yang di dalamnya hukum memainkan peran. Objek sosiologi hukum pada tingkat pertama

<sup>19</sup> Ketentuan Umum Pasal 1 angka 16 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

adalah kenyataan kemasyarakatan dan baru pada tingkat kedua kaidah-kaidah hukum, yang dengan salah satu cara memainkan peranan dalam kenyataan kemasyarakatan itu. Sosiologi hukum masalahnya berkenaan dengan semua jenis akibat, yang dimaksudkan dan yang tidak ditimbulkan kaidah-kaidah hukum dalam kenyataan kemasyarakatan. Karena itu juga kita dapat mendefinisikan sosiologi hukum sebagai “teori tentang hubungan antara kaidah-kaidah hukum dan kenyataan kemasyarakatan”.

Penetapan tujuan yang menjadi perhatian sosiolog hukum tentu saja dapat berbeda. Setidak-tidaknya bagi sosiolog hukum selalu berkenaan dengan penetapan tujuan teoretik, yakni memberikan pemahaman tentang gejala-gejala kemasyarakatan. Sosiologi hukum dapat dibedakan ke dalam dua aliran penting, yaitu sosiologi hukum empirik dan sosiologi hukum kontemplatif/evaluatif (*beschouwende rechtssociologie*). Sosiologi hukum empirik mengumpulkan bahan-bahannya dari sudut suatu perspektif eksternal, artinya dari suatu titik berdiri pengamat yang mengobservasi. Dengan menggunakan metode-metode kuantitatif ia mencoba sambil meregistrasi menata material ini untuk dari dalamnya menarik

kesimpulan-kesimpulan tentang hubungan antara kaidah-kaidah hukum dan kenyataan kemasyarakatan. Metode yang ia pergunakan di sini sangat bersandar pada metode-metode dari ilmu alam.

Di samping sosiologi hukum empirik terdapat sosiolog hukum kontemplatif (*beschouwende rechtssociologie*). Berkenaan dengan objek penelitian dan penetapan tujuan yang disebut di atas, ia (sosiolog kontemplatif) menempatkan diri pada suatu perspektif yang lain. Baginya, suatu perspektif eksternal tidak dapat diterima sehubungan dengan objek yang dipelajarinya. Untuk dapat mengatakan sesuatu secara bermakna tentang masyarakat dan kaidah-kaidah hukum yang memainkan peranan penting di dalamnya, maka ia harus menjadi bagian dari masyarakat itu dan mengenal baik kaidah-kaidah hukum yang berfungsi di dalamnya. Hal ini menyebabkan perspektif eksternal untuk penelitian itu tidak dapat digunakan. Ia harus bekerja dari sudut perspektif internal, yakni perspektif partisipan yang ikut berbicara.<sup>20</sup>

## 2. Dogmatika Hukum

Menurut M. van Hoecke, dogmatika hukum adalah cabang ilmu hukum dalam arti luas yang memaparkan dan

<sup>20</sup> “Sosiologi Hukum”. <http://wonkdermayu.wordpress.com/kuliah-hukum/sosiologi-hukum/> diakses pada tanggal 20 Januari 2013

mensistematisasi hukum positif yang berlaku pada suatu waktu tertentu dari suatu sudut pandang normatif. Dogmatika hukum dapat diartikan sebagai ilmu hukum dalam arti sempit. Objek dogmatika hukum adalah terutama hukum positif. Dengan ini dimaksudkan sistem konseptual aturan hukum dan putusan hukum, yang bagian intinya ditetapkan oleh para penguasa kewenangan hukum. Perumusan aturan hukum oleh para penguasa kewenangan hukum disebut pembentukan hukum (*rechtsvorming*), dan pengambilan putusan hukum oleh para pembuat kebijakan hukum disebut penemuan hukum (*rechtsvinding*).<sup>21</sup>

### C. TEORI HUKUM DALAM ARTI SEMPIT

Teori hukum dalam arti sempit terdapat dua cabang pertama terdapat teori hukum sebagai teori tentang hukum positif, yang mempelajari aspek-aspek lain ketimbang yang dipelajari dalam dogmatika hukum. Kedua ada teori hukum yang merupakan teori tentang dogmatika hukum itu sendiri dan juga teori tentang kegiatan-kegiatan yang terkait pada pembentukan hukum dan penemuan hukum. Cabang tertua teori

hukum adalah teori yang seperti dogmatika hukum berkenaan dengan hukum positif. Teori hukum ini membedakan diri dari dogmatika hukum, karena ia memiliki penentuan tujuan yang berbeda sekali, yakni semata-mata teoretikal. Yang menjadi persoalan bagi teoretikus hukum adalah mengolah masalah-masalah umum berkenaan dengan hukum positif. Karena itu, teori hukum juga tidak membatasi diri pada satu sistem hukum positif nasional tertentu. Jenis teori hukum kedua mencakup kegiatan-kegiatan yuridik seperti pengembangan dogmatika hukum, pembentukan hukum dan penemuan hukum. Dalam bidang ini, berbagai jenis teori hukum ini diberi nama sesuai dengan jenis kegiatan yuridik, misalnya teori ilmu hukum, teori perundang-undangan, atau teori pembentukan aturan dan teori penemuan hukum. Objek yang penting pada bagian-bagian ini adalah studi tentang metode yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yuridik tersebut.<sup>22</sup>

### D. PERKEMBANGAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Hubungan industrial di Indonesia

<sup>21</sup> Hamdan Zoelva, S.H., M.H. "Hukum dan Politik dalam Sistem Hukum Indonesia"

<http://hamdanzoelva.wordpress.com/2008/02/20/hukum-dan-politik-dalam-sistem-hukum-indonesia/> diakses pada tanggal 20 Januari 2013

<sup>22</sup> Ibid.

mengalami perkembangan sejak zaman penjajahan Belanda. Pada saat itu belum diterapkan secara utuh, undang-undang yang berhubungan dengan ketenagakerjaan berkaitan dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian perburuhan dimuat dalam hukum perdata. Warga negara Belanda yang bekerja telah berorganisasi di tempat bekerja yang dikenal dengan istilah berserikat sedangkan buruh pribumi juga berorganisasi dalam bentuk berserikat. Namun pada jaman penjajahan Jepang, semua organisasi buruh dibubarkan karena dianggap akan menimbulkan polemik bagi penjajah Jepang pada saat itu.

Industrialisasi di Indonesia diawali 1974 mulai dikembangkan sistem hubungan perburuhan/industrial Pancasila. Sistem ini dimaksudkan untuk menciptakan kondisi hubungan industrial yang aman dan dinamis, dimana perbedaan kepentingan antar pekerja dan pengusaha dipertemukan. Sistem ini mengandung esensi semangat kekeluargaan, gotong royong, dan musyawarah untuk mencapai mufakat dalam menyelesaikan berbagai masalah yang timbul. Untuk itu dikembangkan sarana Hubungan Perburuhan/Industrial Pancasila. Tetapi prakteknya pelaksanaan sistem ini tidak memberi kebebasan bagi pekerja untuk menyampaikan aspirasinya melalui organisasi yang dikenal berserikat.

Tahun 1998 merupakan tonggak sejarah kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi yaitu dengan diratifikasinya konvensi ILO No. 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Terhadap Hak Berorganisasi. Konvensi ini merupakan hak asasi pekerja untuk berorganisasi yang dituangkan melalui Keputusan Presiden Nomor 83 Tahun 1998 tentang Pengesahan Convention (Number 87) *Concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organise* (konvensi Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi. Konvensi ini akan menjadi operasional yaitu dengan diterbitkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh. Dengan demikian maka hak berorganisasi dijamin penuh, dan akibatnya serikat pekerja/serikat buruh tumbuh dengan pesat, karena setiap 10 (sepuluh) orang pekerja dapat membentuk serikat pekerja/serikat buruh. Hal ini membawa implikasi terhadap dunia usaha di dalam menghadapi tumbuhnya serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan.

Perusahaan dilarang menghalang-halangi pekerja untuk berorganisasi untuk itu perusahaan dapat mengatur pelaksanaan hak berorganisasi dan pekerja tetap melaksanakan kewajibannya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati dan memenuhi syarat-syarat kerja

yang dituangkan dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Keberhasilan dunia usaha sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu pekerja harus meningkatkan kualitas dan keterampilan. Hal ini bukan semata-mata menjadi kewajiban perusahaan tetapi juga menjadi kewajiban organisasi pekerja kepada anggotanya melalui program pendidikan dan pelatihan.

Dengan otonomi daerah di mana kewenangan pemerintah daerah menjadi dominan, maka pemerintah daerah perlu memahami perkembangan yang terjadi di dalam bidang hubungan industrial. Hal ini perlu agar supaya tidak timbul masalah yang tidak perlu. Situasi hubungan industrial yang tidak kondusif akan mengganggu jalannya proses produksi yang pada akhirnya akan memperlemah daya saing.

#### E. PEMBAHASAN

Hukum ketenagakerjaan dibagi 3 (tiga) yang pertama sebelum bekerja yang pada umumnya dikenal dengan istilah pencari kerja, dalam hal ini sesuai dengan amanat Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) yang menyatakan bahwa "setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Hal ini menggambarkan kebebasan warga negara mencari pekerjaan sesuai yang diinginkan.

Hukum ketenagakerjaan mengatur sebelum penempatan yaitu mempertemukan pencari kerja dengan pengusaha melalui bursa kerja ketenagakerjaan. Kedua selama bekerja dibuktikan adanya hubungan kerja antara dengan pengusaha dengan pekerja melalui perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis atau tidak tertulis. Ketiga masa kerja mengatur mengenai hak-hak pekerja yang memasuki usia pensiun.

Terkait dengan beberapa pengertian yang di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 antara lain:

1. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
2. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain
3. Pengusaha adalah:
  - a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
  - b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
  - c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan

sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

4. Perusahaan adalah:

a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

5. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

6. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau

7. pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

8. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang

mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

9. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

10. Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

11. Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.<sup>23</sup>

<sup>23</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

yakni pada Pasal 11 yang berbunyi “setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja”<sup>25</sup>. Penyelenggaraan pelatihan kerja wajib memenuhi persyaratan:

- a. Tersedianya tenaga kepelatihan;
- b. Adanya kurikulum yang sesuai dengan tingkat pelatihan;
- c. Tersedianya sarana dan prasarana pelatihan kerja; dan
- d. Tersedianya dana bagi kelangsungan kegiatan penyelenggaraan pelatihan kerja.

Pelatihan kerja dapat diselenggarakan dengan sistem pemagangan, pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta dengan pengusaha yang dibuat secara tertulis, perjanjian pemagangan sekurang-kurangnya memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan pengusaha serta jangka waktu pemagangan. Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian pemagangan dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja/buruh perusahaan yang bersangkutan, tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau

lembaga sertifikasi, penyelenggaraan pemagangan di luar wilayah Indonesia wajib mendapat izin dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk dan harus memperhatikan harkat dan martabat bangsa Indonesia, penguasaan kompetensi yang lebih tinggi, dan perlindungan dan kesejahteraan peserta pemagangan, termasuk melaksanakan ibadahnya.

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri. Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi, penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum. Penempatan tenaga kerja terdiri dari penempatan tenaga kerja di dalam negeri dan penempatan tenaga kerja di luar negeri.

Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh, perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan, perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis wajib untuk perjanjian kerja waktu tertentu.

---

<sup>25</sup> Ibid

Perjanjian kerja, adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Dengan demikian pengusaha dan pekerja mengikatkan diri dan pekerja menyatakan kesiapan untuk melakukan pekerjaan serta pengusaha menyatakan kesediaan untuk membayar upah dan hak-hak pekerja yang telah diperjanjikan serta hak-hak lain yang diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Perjanjian kerja antara lain memuat:

- a. Nama, jenis usaha dan alamat perusahaan;
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja;
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. Tempat pekerjaan;
- e. Besar upah dan cara pembayarannya;
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja;
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.<sup>26</sup>

Ketentuan mengenai perjanjian kerja untuk pekerjaan dalam waktu tidak tertentu, hak dan kewajiban pekerja, serta

Kewenangan dan hak pekerja, perlu dimuat dengan jelas, di dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang waktu penyelesaiannya relatif pendek dan dapat diperkirakan. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat dilakukan paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun, sehingga jumlah keseluruhan menjadi 3 (tiga) tahun. Ketentuan PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu dibuat paling lama 3 (tiga) tahun namun karena kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan dapat dilakukan pembaharuan PKWT dengan persyaratan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perjanjian kerja. Pembaharuan PKWT hanya dapat dilakukan paling lama 2 (dua) tahun. Untuk pekerjaan yang bersifat musiman dapat dilakukan PKWT untuk pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung musim atau cuaca, termasuk dalam hal ini untuk memenuhi pesanan atau target tertentu di perusahaan dapat dilakukan PKWT sebagai pekerjaan musiman.

<sup>26</sup> Loc. Cit

Berbicara ketenagakerjaan merupakan satu kesatuan dengan hubungan industrial.

Hubungan industrial adalah hubungan antara para pelaku proses produksi barang/jasa yang mempunyai unsur pekerja, pengusaha, dan pemerintah yang menjunjung tinggi nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila dan UUD 1945. Kemajuan suatu perusahaan tidak dapat diukur atas prestasi salah satu unsur tetapi ketiganya saling keterkaitan. Pekerja melakukan pekerjaan karena membutuhkan biaya untuk kelangsungan hidup dan keluarga, pengusaha ingin agar perusahaannya maju dan berkembang untuk itu membutuhkan pekerja untuk melakukan proses produksi barang/jasa. Sedangkan pemerintah mempunyai kewenangan membuat aturan pelaksanaan dibidang ketenagakerjaan sebagai aturan yang harus diataati oleh masing-masing pihak. Disamping itu pemerintah juga mempunyai kewenangan melakukan pembinaan dan pengawasan. Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain di perusahaan maupun di luar perusahaan seperti pekerja mandiri yang mempekerjakan pekerja atau pekerja yang bekerja tanpa dibantu orang lain.

Hukum ketenagakerjaan berkaitan dengan perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan, perencanaan tenaga kerja disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan yang antara lain, meliputi:

- a. Penduduk dan tenaga kerja;
- b. Kesempatan kerja;
- c. Pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja;
- d. Produktivitas tenaga kerja;
- e. Hubungan industrial;
- f. Kondisi lingkungan kerja;
- g. Pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja; dan
- h. Jaminan sosial tenaga kerja.<sup>24</sup>

Untuk meningkatkan sumber daya manusia sebelum bekerja dan dalam hubungan kerja diselenggarakan melalui pelatihan kerja. Pelatihan tenaga kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan. Pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, pelatihan kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja. Dalam hal ini Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur

<sup>24</sup> Ibid