

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Pertumbuhan ekonomi yang baik ditandai dengan adanya pembangunan, pembangunan itu sendiri adalah usaha untuk menciptakan kemakmuran dan kesejahteraan rakyat. Oleh karena itu hasil-hasil pembangunan harus dapat dinikmati seluruh rakyat sebagai peningkatan kesejahteraan lahir dan batin secara adil dan merata. Sebaliknya, berhasilnya pembangunan tergantung partisipasi seluruh rakyat, yang berarti pembangunan harus dilaksanakan secara merata oleh segenap lapisan masyarakat<sup>1</sup>.

Salah satu bentuk dalam pelaksanaan pertumbuhan pembangunan ekonomi nasional yaitu dengan menyediakan lapangan pekerjaan bagi warga negara secara merata, memberikan pelatihan keterampilan untuk menunjang dalam pembangunan ekonomi. Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 28 D Undang-Undang Dasar tahun 1945 bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Hal ini berarti bahwa setiap orang punya kesempatan dan perlakuan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan.

Pembangunan ekonomi yang baik dapat diukur dari tingkat pertumbuhan ketenagakerjaan, karena merupakan upaya menyeluruh yang ditujukan pada peningkatan, pembentukan dan pengembangan tenaga kerja yang berkualitas,

---

<sup>1</sup> FX Djumiadji, *Perjanjian Pemborongan*, Jakarta, Penerbit Bina Aksara, 1987, Hlm. 1

produktif, efisien dan berjiwa wirausaha sehingga mampu mengisi, menciptakan, dan memperluas lapangan kerja serta kesempatan usaha.

Dalam ketenagakerjaan pengusaha berperan sebagai pengelola perusahaan, sedangkan pekerja merupakan pelaksanaannya. Keduabelah pihak harus saling menghargai dan memperhatikan hak-hak dan kewajiban sesuai dengan kedudukan masing-masing hubungan antara pengusaha dengan pekerja menyangkut dengan berbagai aspek, diantaranya aspek ekonomi, sosial, budaya, politik dan juga menyangkut aspek keamanan, sehingga dalam mengatur hubungan tersebut perlu diusahakan agar sejauh mungkin ada kejelasan peraturan atas hak kewajiban masing-masing pihak, khususnya hak-hak yang harus dipenuhi oleh pengusaha terhadap pekerja.

Berbagai peraturan perundang-undangan yang memberikan dasar bagi perlindungan tenaga kerja dikeluarkan setelah kemerdekaan Indonesia pada tahun 1945. Hingga saat ini undang-undang mengenai Ketenagakerjaan yang berlaku adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UUK). Dalam undang-undang ini mengatur mengenai definisi-definisi, jenis-jenis pekerjaan, besaran upah yang diterima, siapa sajakah pihak-pihak yang terlibat dalam dunia ketenagakerjaan, dan lain-lain.

Dalam Pasal 1 angka 3 Undang-undang ketenagakerjaan, dapat dilihat pengertian dari pekerja yaitu setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Kemudian dalam Pasal 1 angka 4 UUK memberikan pengertian mengenai Pekerja. Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian ini

agak umum namun lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Penegasan imbalan dalam bentuk lain ini perlu karena upah selama ini identik dengan uang, padahal ada pula pekerja yang bisa menerima imbalan dalam bentuk barang.<sup>2</sup>

Dari pengertian tersebut, dapat dilihat beberapa unsur yang melekat dari istilah pekerja, yaitu sebagai berikut.<sup>3</sup>

- 1) Setiap orang yang bekerja (angkatan kerja tetapi harus bekerja) ;
- 2) Menerima upah atau imbalan sebagai balas jasa atas pelaksanaan pekerjaan tersebut.

Dua unsur ini penting untuk membedakan apakah seseorang masuk dalam kategori pekerja yang diatur dalam Undang-undang ketenagakerjaan atau tidak, karena dalam Undang-undang ketenagakerjaan diatur segala hal yang berkaitan dengan hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha.<sup>4</sup>

Meskipun sudah memenuhi persyaratan sebagai pekerja tidak dapat disebut pekerja menurut Hukum Ketenagakerjaan, diantaranya yaitu:<sup>5</sup>

- 1) Pekerja yang bekerja pada perusahaan secara tidak teratur dan secara organisasi tidak mempunyai fungsi pokok dalam perusahaan. Pekerja ini

---

<sup>2</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, PT. Raja Grafindo Persda, Jakarta, 2014, hlm. 47.

<sup>3</sup> Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, hlm. 7.

<sup>4</sup> Ibid, hlm. 8.

<sup>5</sup> F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Grafika, Jakarta, 2010, hlm. 10.

disebut sebagai pekerja non organik, seperti dokter perusahaan, konsultan perusahaan, notaris perusahaan, dan sebagainya.

- 2) Pekerja yang bekerja pada perusahaan, namun tidak berkesinambungan baik yang disebabkan karena waktu maupun sifat pekerjaannya. Pekerja ini disebut sebagai pekerja yang bekerja insidental, seperti pekerja bongkar muat.

Kedudukan pekerja pada hakikatnya dapat ditinjau dari dua segi, yaitu dari segi sosial dan ekonomis. Kedudukan pengusaha dengan pekerja berbeda dengan kedudukan antara penjual dengan pembeli. Antara penjual dengan pembeli sama kedudukannya, keduanya mempunyai kebebasan yang sama untuk menentukan ada atau tidak adanya perjanjian. Sedangkan kedudukan antara pengusaha dengan pekerja adalah tidak sama. Secara yuridis pekerja adalah bebas tetapi secara sosial ekonomis kedudukan pekerja adalah tidak bebas sehingga pekerja membutuhkan perlindungan hukum dari Negara atau pemerintah atas kemungkinan adanya tindakan sewenang-wenang dari pengusaha.<sup>6</sup>

Menurut Imam Soepomo, seseorang sebelum melakukan hubungan kerja dengan orang lain terlebih dahulu akan diadakan suatu perjanjian, baik dalam bentuk sederhana yang pada umumnya dibuat lisan ataupun dibuat secara formal yaitu dalam bentuk tertulis. Perjanjian secara umum telah diatur dalam KUHPerdara, pengertian perjanjian adalah merupakan suatu perbuatan hukum yang dilakukan oleh para pihak. Adapun syarat sahnya suatu perjanjian atau

---

<sup>6</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, Hlm. 8.

persetujuan telah ditentukan di dalam Pasal 1320 KUHPerdara, yang menyebutkan bahwa untuk sahnya perjanjian-perjanjian diperlukan empat syarat:

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan diri;
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian;
- c. Suatu hal tertentu;
- d. Suatu sebab yang halal”.

Sedangkan dalam ketenagakerjaan secara lebih definitif telah diatur mengenai perjanjian kerja, yaitu dalam Pasal 1 angka 14 UUK yang mendefinisikan perjanjian kerja sebagai perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang mempunyai syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Atas pengertian tersebut, maka dapat dijelaskan berapa unsur penting perjanjian kerja sebagai berikut: adanya perbuatan hukum/peristiwa hukum berupa perjanjian, adanya subjek atau pelaku yakni pekerja/buruh dan pengusaha/pemberi kerja masing-masing membagi kepentingan, membuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Perjanjian kerja yang diadakan oleh pekerja atau pengusaha sebaiknya dibuat secara tertulis, disamping memberikan kepastian hukum yang jelas serta memberikan perlindungan bagi para pihak tersebut meskipun perjanjian kerja bisa juga secara lisan tetapi dengan dibuatnya secara tertulis maka bisa dijadikan sebagai bukti otentik sebagaimana dalam Pasal 54 UUK yang menyebutkan : identitas pekerja dan perusahaan, biaya upah dan cara pembayaran, hak dan

kewajiban perusahaan dan pekerja, mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja yang dibuat dan tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Dengan adanya perjanjian kerja kemudian melahirkan hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha dan/atau perusahaan yang mempekerjakan, terkait dengan perjanjian kerja tersebut, dalam Pasal 51 UUK menyebutkan bahwa, Perjanjian Kerja dapat dibuat baik secara “TERTULIS” ataupun “LISAN”.

Di dalam Undang-undang Ketenagakerjaan dapat dibedakan antara pekerja waktu tidak tertentu dan pekerja waktu tertentu berdasarkan jenis perjanjian kerjanya. Perjanjian kerja merupakan dasar terjadinya hubungan kerja, dalam hal pengertian pekerja kontrak dapat dilihat dari jenis perjanjian kerja yang dibuatnya, yaitu PKWT. Pekerja menurut jangka waktu perjanjiannya dapat dibagi menjadi dua yaitu Pekerja Waktu Tidak Tertentu (selanjutnya disebut PKWTT) dan Pekerja Waktu Tertentu (selanjutnya disebut PKWT).

Undang-undang ketenagakerjaan menegaskan bahwa PKWT didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu, yang menjadi pegangan baik bagi pekerja waktu tertentu. PKWT harus dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin, bahkan dalam hal PKWT yang dibuat tidak dengan tertulis dinyatakan sebagai PKWTT atau pekerja tetap. Ketentuan tersebut berakibat dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja, maka pihak pengusaha akan dibebani persyaratan, baik syarat formal

maupun material, dengan disertai beberapa kewajiban yang harus dipenuhi pengusaha.<sup>7</sup>

Semua upaya tersebut dibuat untuk maksud perlindungan dan kepastian akan hak dan kewajiban masing-masing pihak. Hubungan sebagai realisasi dari pekerjaan, hendaknya menunjukkan kedudukan masing-masing pihak pada dasarnya akan menggambarkan hak-hak dan kewajiban pengusaha terhadap pekerja sebagai timbal balik.<sup>8</sup>

Dalam perkembangannya baik pengusaha maupun pekerja tidak selamanya berjalan dengan semestinya, terkadang terdapat kendala seperti teguran secara lisan, teguran secara tertulis, di skorsing sementara waktu dan adapula skorsing yang tidak dapat ditentukan tergantung dari tingkat kesalahan pekerja tersebut bahkan Pemutusan Hubungan Kerja.

Sebelum adanya Pemutusan Kerja banyak perusahaan yang menskorsing pekerjanya terlebih dahulu adapun pengertian skorsing. Skorsing buruh adalah suatu tidakan perusahaan yang memberhentikan sementara pekerjanya karena melakukan pelanggaran yang telah disepakati di perjanjian kerja perusahaan pekerja/buruh atau melakukan kesalahan berat. Tindakan skorsing biasanya dilakukan pengusaha terhadap pekerja/buruh yang dalam proses PHK (pemutusan hubungan kerja), antara lain disebabkan oleh buruh/pekerja yang bersangkutan

---

<sup>7</sup> Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm. 127.

<sup>8</sup> Imam Soepono, *Hukum Perburuhan bagian pertama Hubungan Kerja*, PPAKRI Bhayangkara, Jakarta, 1968, hlm. 9.

melakukan kesalahan berat, terutama kesalahan berat yang tertangkap tangan (*red-handed*).

Tindakan skorsing diperbolehkan oleh undang-undang, asalkan tetap membayarkan upah beserta hak-hak lain yang biasa diterima oleh buruh/pekerja. Hal tersebut diatur dalam ketentuan Pasal 155 ayat (3) UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka dari itu pekerja yang dikenakan skorsing oleh pengusaha tetap berhak menerima upah selama buruh/pekerja diskorsing.

Terkait dengan skorsing yang dilakukan oleh perusahaan, banyak perusahaan yang tidak menjalankan sebagaimana yang diamanatkan oleh Undang-undang seperti halnya dalam pembayaran upah selama mereka di skorsing, hal tersebut menyebabkan adanya hak yang tidak dipenuhi oleh pihak pengusaha.

Para pengusaha cenderung memakai landasan hukum dalam melakukan hubungan kerja, dengan berdasarkan atas PKWT. Hal ini dilakukan pengusaha untuk menghindari apabila terjadi pemutusan hubungan kerja terutama yang dilakukan sementara oleh pengusaha. Selain itu juga untuk menghindari adanya pembebanan kewajiban pemberian uang pesangon, penghargaan masa kerja, maupun ganti kerugian yang menjadi kewajiban pengusaha yang sebaliknya menjadi hak bagi pekerja termasuk upah skorsing didalamnya.<sup>9</sup>

Dalam Pasal 151 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) disebutkan bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan

---

<sup>9</sup> Djumadi, op.cit , hlm. 127.

agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK). Selanjutnya, Pasal 151 ayat (2) menjelaskan bahwa jika pemutusan hubungan kerja tidak bisa dihindarkan wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

Salah satu contoh kasus ketenagakerjaan yang terjadi di Indonesia yang telah merugikan dan melanggar hak-hak yang seharusnya didapat oleh pekerja, kasus yang terjadi yaitu adanya pelanggaran yang dilakukan oleh tergugat PT. VIRGO MAKMUR PERKASA dan turut tergugat PT. BUKIT ASAM (Persero) Tbk terhadap 4 pekerjanya pada tahun 2014 (dan sampai penelitian ini dibuat masih berlanjut) yang sudah masuk proses Pengadilan Hubungan Industrial dan naik ketingkat kasasi Mahkamah Agung, di mana PT. VIRGO MAKMUR PERKASA memperkerjakan pekerjanya di PT. BUKIT ASAM (Persero) Tbk, yang mana perusahaan ini melakukan kegiatan usahanya di bidang jasa pengadaan pompa air dilokasi penambangan batu bara milik PT. BUKIT ASAM. Dalam kasus tersebut bermula dari tidak adanya perjanjian kerja yang dilakukan secara tertulis, sebagaimana dalam Pasal 51 UUK menyebutkan bahwa, Perjanjian Kerja dapat dibuat baik secara tertulis maupun lisan namun pada kenyataannya masih saja terdapat permasalahan hukum sehingga muncul permasalahan yang berlanjut ke pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak dan akhirnya berlanjut ke pengadilan.

Pokok permasalahan yang paling utama dalam kasus tersebut yakni, pekerja selama 11 bulan diskorsing tanpa upah, para pekerja menerima surat dari

perusahaan, yang pada pokoknya memberi sanksi Skorsing (diistirahatkan) sampai batas waktu yang tidak ditentukan, akan tetapi selama proses skorsing ini, perusahaan tidak membayar upah beserta hak-hak lainnya kepada para pekerja, adapun alasan pengusaha menginstirahatkan yaitu karena pekerja beberapa kali tidak masuk kerja. Sebagaimana diatur pada Pasal 155 UU Ketenagakerjaan merujuk pada kaidah Pasal 151 UU ketenagakerjaan perihal upah skorsing. Bahwasannya kedua pasal tersebut hanya berlaku untuk pekerja tetap PKWTT, karena pekerja kontrak (PKWT) tidak mengenal konsep upah skorsing. Jika melihat Pasal 61 ayat 1 UU Ketenagakerjaan yang berbunyi : hubungan kerja berakhir, saat masa kerja dalam kontrak berakhir dan tidak perlu adanya putusan pengadilan untuk itu. Seketika itu juga PHK terjadi saat masa kerja dalam PKWT usai, Sederhana itu.

Penulisan skripsi mengenai perubahan status hukum hubungan kerja sebelumnya sudah pernah dibahas oleh mahasiswa Fakultas Hukum Indonesia yang bernama Ahmad Ridwan yang membahas mengenai “Perubahan Status atas Pekerja Tetap Menjadi Pekerja Kontrak” pada tahun 2012. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai konsekuensi dan kepastian hukum perubahan status dari perjanjian kerja lisan menjadi PKWTT dikaitkan dengan pelaksanaan upah skorsing sehingga terlihat bahwa penelitian penulis berbeda dengan penelitian yang lain, sehingga penulis mengambil judul sebagai berikut:

**“TANGGUNG JAWAB HUKUM PEMBERI KERJA DAN  
PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN DENGAN**

## **PERJANJIAN LISAN YANG DIKENAI SKORSING DAN MENGALAMI PERUBAHAN STATUS PERJANJIAN KERJA SETELAH PENJATUHAN SKORSING”**

### **B. Identifikasi Masalah**

Sesuai dengan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, penulis akhirnya mengidentifikasi masalah yang menjadi kajian utama penulisan ini, yaitu:

1. Bagaimana tanggung jawab hukum pemberi kerja terhadap karyawan yang diikat dengan perjanjian kerja lisan dalam hal terjadi skorsing ?
2. Bagaimana perlindungan hukum yang diberikan bagi karyawan yang dikenakan skorsing dengan status perjanjian kerja lisan yang mengalami perubahan status dari PKWT menjadi PKWTT ?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui tanggung jawab hukum pihak perusahaan/ pemberi kerja terhadap karyawan yang diikat dengan perjanjian kerja lisan dalam hal terjadi skorsing.
2. Untuk mengetahui perlindungan hukum yang diberikan bagi karyawan yang dikenakan skorsing dengan status perjanjian kerja lisan yang mengalami perubahan status dari PKWT menjadi PKWTT.

### **D. Kegunaan Penelitian**

1. Kegunaan Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan hukum, khususnya di bidang ketenagakerjaan. Dengan demikian, penelitian ini akan bermanfaat memperjelas teori yang berkaitan dengan perlindungan hukum bagi pekerja yang tidak memiliki perjanjian kerja tidak tertulis.

## 2. Kegunaan Praktis

- a) Diharapkan berguna sebagai pembaharuan hukum kepada pihak masyarakat, pekerja, maupun pelaku usaha dalam perlindungan hukum bagi pekerja yang tidak memiliki perjanjian kerja tidak tertulis. Diharapkan dapat mengembangkan dan meningkatkan kemampuan penulis dalam menerapkan teori sehingga dapat memperluas wawasan dan ilmu pengetahuan penulis.
- b) Agar hasil penulisan ini dapat dijadikan referensi tambahan bagi para akademisi, masyarakat umum dan kalangan yang berminat dalam bidang kajian yang sama terlebih lagi buat pribadi penulis.

## E. Kerangka Pemikiran

### 1. Kerangka Teoritis

Utrecht memberikan definisi hukum dalam bukunya Pengantar Dalam Hukum Indonesia menjelaskan bahwa hukum adalah himpunan petunjuk hidup (perintah-perintah dan larangan-larangan) yang mengatur tata tertib dalam suatu masyarakat dan seharusnya ditaati oleh anggota masyarakat

yang bersangkutan, oleh karena pelanggaran petunjuk hidup tersebut dapat menimbulkan tindakan dari pihak pemerintah.<sup>10</sup> Pendapat lain dikemukakan oleh **J.C.T. Simorangkir** dan **Woerjono Sastropranoto**, mengungkapkan bahwa hukum itu adalah peraturan- peraturan yang bersifat memaksa, yang menentukan tingkah laku manusia dalam lingkungan masyarakat, yang dibuat oleh badan-badan resmi berwajib, pelanggaran mana terhadap peraturan-peraturan tadi berakibat diambilnya tindakan hukuman.<sup>11</sup>

Secara umum hukum dapat diberi definisi sebagai himpunan peraturan- peraturan yang dibuat oleh yang berwenang dengan tujuan untuk mengatur tata kehidupan bermasyarakat yang mempunyai ciri memerintah dan melarang serta mempunyai sifat memaksa dengan menjatuhkan sanksi hukuman bagi mereka yang melanggarnya, jadi dalam hukum terkandung unsur-unsur yaitu peraturan- peraturan yang dibuat oleh yang berwenang, tujuan mengatur tata tertib kehidupan bermasyarakat, mempunyai ciri memerintah dan melarang dan bersifat memaksa agar ditaati.<sup>12</sup>

Suatu sistem hukum di Indonesia dalam bentuk peraturan perundang- undangan terikat pada suatu hirarkis dalam arti peraturan perundang-undangan yang lebih rendah validitasnya ditentukan oleh peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi. Hal tersebut dikemukakan juga Hans Kelsen dengan Stufenbau Teori yang menyebutkan bahwa tatanan hukum itu

---

<sup>10</sup> Mokhammad Najih dan soimin, *Pengantar Hukum Indonesia*, Setara Press Malang, 2012 hlm 9

<sup>11</sup> C.S.T Kansil, , *Latihan Ujian Pengantar Ilmu Hukum (selanjutnya disebut dengan C.S.T. Kansil II)*, Sinar Grafika, Jakarta, 1996 hlm. 11.

<sup>12</sup> R. Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 38

merupakan sistem norma yang hirarkis atau bertingkat. Susunan kaidah hukum ini dimulai dari tingkat yang paling bawah, yaitu:

1. Kaedah individual (konkrit) dari bahan-bahan pelaksanaan hukum terutama pengadilan;
2. Kaedah umum yaitu peraturan perundang-undangan atau hukum kebiasaan;
3. Kaedah-kaedah dari konstitusi.

Dalam menjawab rumusan permasalahan yang ada, kerangka teori yang digunakan sebagai pisau analisa dalam penelitian ini yaitu teori kepastian hukum. Teori kepastian hukum mengandung 2 ( dua ) pengertian yaitu pertama adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan, dan kedua berupa keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan hukum yang bersifat umum itu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh Negara terhadap individu. Kepastian hukum bukan hanya berupa pasal-pasal dalam undang-undang melainkan juga adanya konsistensi dalam putusan hakim antar putusan hakim yang satu dengan putusan hakim lainnya untuk kasus serupa yang telah diputuskan.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, Kencana Pranada Media Group, Jakarta, 2008  
hlm 158

Kepastian hukum akan menjamin seseorang melakukan perilaku sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, sebaliknya tanpa ada kepastian hukum yang berlaku, maka seseorang tidak memiliki ketentuan baku dalam menjalankan perilaku. Dengan demikian tidak salah apabila **Gustav Radbruch** mengemukakan kepastian sebagai salah satu tujuan dari hukum. Dalam tata kehidupan masyarakat berkaitan erat dengan kepastian dalam hukum. Kepastian hukum merujuk pada pelaksanaan tata kehidupan yang dalam pelaksanaannya jelas, teratur, konsisten, dan konsekuen serta tidak dapat dipengaruhi oleh keadaan-keadaan yang sifatnya subjektif dalam kehidupan masyarakat.

**Gustav Radbruch**, seorang filsuf hukum Jerman mengajarkan konsep tiga ide unsur dasar hukum, yang oleh sebagian pakar diidentikan juga sebagai tiga tujuan hukum, dengan lain perkataan, tujuan hukum adalah keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum. Teori kepastian hukum oleh **Gustav Radbruch** menyatakan bahwa “sesuatu yang dibuat pasti memiliki cita atau tujuan. Jadi, hukum dibuat pun ada tujuannya, tujuannya ini merupakan suatu nilai yang ingin diwujudkan manusia, tujuan hukum yang utama yaitu : Keadilan untuk keseimbangan, Kepastian untuk ketetapan, Kemanfaatan untuk kebahagiaan.

Menurut **Gustav Radbruch**, terdapat dua macam pengertian kepastian hukum, yaitu kepastian hukum oleh karena hukum dan kepastian hukum dalam atau dari hukum. Hukum dalam masyarakat adalah hukum yang berguna. Kepastian hukum oleh karena hukum memberi tugas hukum

yang lain, yaitu menjamin keadilan hukum serta hukum harus tetap berguna. Sedangkan kepastian hukum dalam hukum tercapai apabila hukum tersebut sebanyak-banyaknya dalam undang-undang. Dalam Undang-undang tersebut tidak terdapat ketentuan-ketentuan yang bertentangan (undang-undang berdasarkan suatu sistem yang logis dan praktis).

Menurut **Gustav Radbruch**, kepastian hukum atau *Rechtssicherheit security, rechts-zekerheid* adalah sesuatu yang baru, yaitu sejak hukum itu dituliskan, dipositifkan, dan menjadi publik.<sup>14</sup> Kepastian hukum menyangkut masalah *law Sicherheit durch das Recht*, seperti memastikan bahwa pencurian, pembunuhan menurut hukum merupakan kejahatan. Kepastian hukum adalah *Sicherheit des Rechts selbst* atau kepastian hukum itu sendiri. Negara sebagai sebuah sistem hukum yang pasti, sehingga dalam rangka menjamin kepastian hukum maka berlaku asas-asas hukum. Dalam kehidupan masyarakat terdapat berbagai macam norma yang secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi tata cara seseorang untuk berperilaku atau bertindak. Dalam bukunya yang berjudul *General teori of law And State* Hans Kelsen mengutarakan adanya dua sistem norma, yaitu sistem norma yang statik (nomostatik) dan sistem norma dinamik (nomodinamik).

**Gustav Radbruch** mengemukakan 4 (empat) hal mendasar yang berhubungan dengan makna kepastian hukum yaitu :

---

<sup>14</sup> Achmad Ali, *Menguak Teori ( Legal Theory ) dan Teori Peradilan (Judicialprudence) termasuk Interpretasi Undang-Undang (Legisprudence)*, Predana Media Group, Jakarta 2009, hlm 292

- Pertama, bahwa hukum positif itu adalah perundang-undangan.
- Kedua, bahwa hukum itu didasarkan pada fakta, artinya didasarkan pada kenyataan.
- Ketiga, bahwa fakta harus dirumuskan dengan cara yang jelas sehingga menghindari kekeliruan dalam pemaknaan, disamping mudah dilaksanakan.
- Keempat, hukum positif tidak boleh mudah diubah.

Pendapat **Gustav Radbruch** tersebut didasarkan pada pandangan bahwa kepastian hukum adalah kepastian tentang hukum itu sendiri. Kepastian hukum merupakan produk dari hukum atau lebih khusus dari perundang-undangan. Berdasarkan pendapat tersebut, maka menurut **Gustav Radbruch**, hukum positif yang mengatur kepentingan-kepentingan manusia dalam masyarakat harus selalu ditaati meskipun hukum positif itu kurang adil.

## 2. Kerangka Konseptual

Dalam menganalisis suatu permasalahan tentu diperlukan kajian yang mendalam mengenai objek-objek yang akan diteliti, terkait dengan skripsi ini bahwa diperlukan kerangka konseptual terhadap kepastian hukum bagi pekerja/buruh untuk perlindungan terhadap hak pekerja/buruh dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum bagi pekerja/buruh atas tindakan-tindakan pengusaha pada saat sebelum bekerja (*pre-employment*), selama bekerja (*during employment*) dan masa setelah bekerja (*post employment*). Adapun

mengenai pengertian-pengertian yang terkait dengan ketenagakerjaan yaitu :

a. Pekerja

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dalam Pasal 1 angka 3 memberikan pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. 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 diberikan dengan uang, padahal ada pula buruh/pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang.

b. Perjanjian kerja

Perjanjian Kerja menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

c. Hubungan Kerja

Hubungan Kerja menurut UU Ketenagakerjaan adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hubungan kerja

terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.

d. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah Perjanjian Kerja antara Buruh dengan pengusaha yang ditentukan berdasarkan pada jangka waktu tertentu. Menurut Pasal 56 ayat 2 (UU No.13 Tahun 2003, Pembuatan PKWT berdasarkan atas :

1. Jangka waktu; dan
2. Selesaiannya pekerjaan tertentu.

e. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disebut PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Dalam Pasal 15 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) :

PKWT yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja

f. Skorsing

Istilah skorsing ditemui dalam UU no. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berkaitan dengan tahapan melakukan pemutusan hubungan kerja. Dalam pasal 151 ayat (2) diatur jika pengusaha hendak melakukan pemutusan hubungan kerja, maka wajib

dirundingkan terlebih dahulu dengan serikat buruh atau dengan buruh yang bersangkutan.

g. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pada dasarnya baik pengusaha maupun buruh diperbolehkan untuk memutuskan hubungan kerja, tetapi sebelumnya mesti diperhatikan terlebih dahulu apakah telah sesuai dengan ketentuan dalam UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (“PKWT”) pada dasarnya hanya boleh untuk pekerjaan tertentu dan jangka waktu 2 (dua) tahun, yang mana hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Atau hanya dapat diperbaharui 1 (satu) kali untuk paling lama 2 (dua) tahun.

Jika pengusaha melanggar ketentuan tersebut, maka PKWT berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (“PKWTT”). Jika sebenarnya pekerja adalah pekerja dengan PKWTT (karena pengusaha melanggar ketentuan UU Ketenagakerjaan), maka jika terhadap pekerja dilakukan pemutusan hubungan kerja, pekerja berhak atas uang pesangon. Akan tetapi jika PKWT dan kontrak berakhir, tidak ada pesangon untuk pekerja kontrak.

Berdasarkan pengertian-pengertian berkaitan dengan ketengakerjaan yang sebagai mana telah disampaikan bahwa dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam Pasal 51 UUK menyebutkan bahwa, Perjanjian Kerja dapat dibuat baik secara “TERTULIS” ataupun “LISAN”. Pekerja yang tidak

memiliki perjanjian kerja tidak tertulis dalam praktik masih banyak yang diperlakukan secara diskriminatif, sehingga perlu adanya kepastian hukum bagi pekerja yang tidak melakukan perjanjian kerja secara tertulis oleh pemerintah dengan membuat kebijakan yang lebih memberikan kepastian hukum bagi para pekerja maupun pengusaha secara berimbang tanpa merugikan pihak manapun.

Dalam UU Ketenagakerjaan masih terdapat celah yang disalahgunakan oleh kalangan pengusaha, seperti halnya dalam membuat perjanjian kerja secara tidak tertulis, alih-alih menskorsing pekerja namun kerap disalahgunakan pihak pengusaha untuk memaksa pihak pekerja agar mengundurkan diri sehingga kewajiban pengusaha terhindar dari upah skorsing. Pasal 155 UU Ketenagakerjaan merujuk pada kaidah Pasal 151 UU ketenagakerjaan perihal upah skorsing. Kedua pasal tersebut hanya berlaku untuk pekerja tetap (PKWTT), karena pekerja kontrak (PKWT) tidak mengenal konsep upah skorsing.

#### F. Metode Penelitian

Metode Penelitian adalah suatu proses, prinsip-prinsip dan tata cara untuk memecahkan masalah yang di hadapi dalam melakukan penelitian, yang merupakan usaha untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu pengetahuan, yang dilakukan dengan menggunakan metode-metode ilmiah.<sup>15</sup>

##### 1. Jenis dan Sifat Penelitian

---

<sup>15</sup> Sutrisno Hadi, *Metodelogi Research, Jilid 1*, Penerbit Andi Yogyakarta, Yogyakarta, 2000 hlm 4

Metode pendekatan yuridis normatif adalah suatu penelitian yang secara deduktif dimulai analisa terhadap pasal-pasal dalam peraturan perundang-undangan yang mengatur permasalahan tersebut. Penilaian Hukum secara yuridis maksudnya penelitian yang mengacu pada kepustakaan yang ada ataupun terhadap data sekunder yang digunakan. Sedangkan yang bersifat normatif maksudnya penelitian hukum yang bertujuan untuk memperoleh pengetahuan normatif tentang hubungan antara suatu peraturan dengan peraturan lain dan penerapan dalam praktiknya.

## 2. Pendekatan Penelitian

### a. Pendekatan Perundang-Undangan atau *Statute Approach*

Dalam metode pendekatan perundang-undangan penulis perlu memahami hierarki, dan Asas-Asas dalam peraturan perundang-undangan. Menurut Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011, peraturan perundang-undangan adalah peraturan tertulis yang memuat norma hukum yang mengikat secara umum dan dibentuk atau ditetapkan oleh lembaga negara atau pejabat yang berwenang melalui prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Secara singkat dapat dikatakan bahwa yang dimaksud *statute* berupa legislasi dan regulasi.<sup>16</sup> Penulis akan menganalisa dengan menggunakan peraturan yang berkaitan dengan topik pembahasan.

---

<sup>16</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta, Prenada Media Group, hlm. 137.

b. Pendekatan Konseptual atau *Conseptual Approach*

Dalam metode pendekatan konseptual, penulis perlu merujuk prinsip-prinsip hukum. Prinsip-prinsip ini dapat dikemukakan dalam pandangan-pandangan sarjana ataupun doktrin-doktrin hukum.<sup>17</sup>

c. Pendekatan Historis atau *Historical Approach*

Dalam metode pendekatan historis penulis perlu melacak sejarah lembaga hukum dari waktu ke waktu. Kemudian, penulis juga perlu memahami perubahan dan perkembangan filosofi yang melandasi aturan hukum tersebut.<sup>18</sup>

3. Sumber Bahan Hukum

Dalam penelitian ini secara umum menggunakan dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder:

- a. Bahan hukum primer yaitu bahan-bahan yang berhubungan dengan peraturan perundang-undangan, Peraturan Pemerintah, Keputusan Presiden, Keputusan Menteri, Surat Edaran Mahkamah Agung dan peraturan yang ada kaitannya dengan ketenagakerjaan.
- b. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan-bahan hukum primer yaitu karangan ilmiah, buku-buku referensi dan informasi tentang ketenagakerjaan.

---

<sup>17</sup> *Ibid.* hlm. 178.

<sup>18</sup> *Ibid.* hlm. 166.

- c. Bahan hukum tersier, yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer, dan bahan hukum sekunder, seperti kamus (hukum), ensiklopedia.<sup>19</sup>

#### 4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian hukum ini penulis data yang digunakan adalah data sekunder, oleh karena itu alat pengumpulan data yang dipergunakan di dalam penelitian ini adalah sebagai *Library Research* (Studi Kepustakaan).

Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) yaitu membaca, mengutip buku-buku atau referensi serta menelaah peraturan perundang-undangan, dokumen dan informasi lain yang ada, dengan permasalahan yang akan diteliti dalam skripsi ini.

#### 5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan penarikan kesimpulan dilakukan dengan menggunakan metode deduktif. Metode deduktif adalah metode yang menguraikan hal-hal yang bersifat khusus lalu menarik kesimpulan yang bersifat umum sesuai dengan permasalahan yang dibahas di penelitian.

#### G. Sistematika Penulisan

Untuk dapat memberikan gambaran yang komprehensif, maka penyusunan hasil penelitian perlu dilakukan secara runtut dan sistematis sebagai berikut :

---

<sup>19</sup> *Ibid.*, Hlm. 119.

**BAB I            PENDAHULUAN**

Mengenai pendahuluan bab ini merupakan bab pendahuluan yang berisikan antara lain latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, kerangka pemikiran, metode penelitian dan rencana sistematika penulisan.

**BAB II            TINJAUAN UMUM TENTANG KETENAGAKERJAAN dan PERJANJIAN KERJA**

Pada Bab ini merupakan tinjauan pustaka yang memuat kerangka pemikiran berupa; tinjauan umum mengenai ketenagakerjaan meliputi : pengertian tentang tenaga kerja, pekerja, pengusaha, perjanjian pada umumnya, perjanjian kerja, hubungan kerja serta mengenai hak-hak dan kewajiban baik bagi pekerja maupun pengusaha.

**BAB III            PERUBAHAN STATUS PERJANJIAN KERJA BAGI PEKERJA DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SEBAGAI AKIBAT SKORSING**

Dalam bab ini akan menjelaskan mengenai perubahan status perjanjian kerja dan upaya hukum menuntut hak-haknya terhadap pelaku usaha yang memutus hubungan kerja akibat dari tidak dibuatnya perjanjian kerja tidak tertulis dan penuntutan upah skorsing.

**BAB IV            ANALISIS PERTANGGUNG JAWABAN HUKUM DAN PERLINDUNGAN HUKUM PERUSAHAAN TERHADAP**

## **KARYAWAN YANG DIKENAI SKORSING DAN MENGALAMI PERUBAHAN STATUS PERJANJIAN KERJA**

Pada bab ini penulis ingin membahas pertanggungjawaban hukum bagi pekerja dan perlindungan hukum yang dapat untuk pekerja dari pelaku usaha bila tidak menjalankan perubahan status pekerja dari PKWT menjadi PKWTT dari perjanjian kerja secara lisan terkait dengan upah skorsing yang dilakukan oleh pelaku usaha.

### **BAB V KESIMPULAN DAN PENUTUP**

Bab ini merupakan akhir dalam skripsi yang berisi kesimpulan dan saran. Kesimpulan-kesimpulan merupakan hasil analisis dari penelitian, sedangkan saran-saran merupakan sumbangan pemikiran penulis berdasarkan hasil penelitian tersebut.