

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1. Latar Belakang

Landasan utama hukum ketengakerjaan adalah Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 (selanjutnya disebut UUD NRI 1945) menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hal ini merupakan bentuk jaminan negara untuk menurunkan angka pengangguran. Pemerintah mau tidak mau harus menyediakan lapangan pekerjaan. Pasal 28D ayat (2) dan Pasal 28I ayat (2) yang pada intinya menyatakan setiap orang berhak untuk bekerja dengan mendapatkan imbalan yang layak dan adil dalam hubungan kerja tanpa ada perlakuan diskriminasi.

Manusia dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan bekerja. Makna bekerja terdapat 2 macam yaitu : *pertama*, bekerja untuk kepentingan pribadi dan *kedua*, bekerja dalam arti adanya hubungan kerja.<sup>1</sup> Pengertian kedua merupakan pengertian yang dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut dengan UU Ketenagakerjaan. Di Indonesia, kebanyakan yang membutuhkan pekerja adalah pekerjaan di bidang bisnis,

---

<sup>1</sup> Lanny Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Cet. 1, Airlangga University Press, Surabaya, 2008, h. 1.

seperti perusahaan, usaha dagang, *commanditaire vennootschap* (CV), dan usaha lainnya.

Pekerja sangat dibutuhkan di dunia industri, untuk mencapai beberapa tujuan pendirian suatu usaha seperti memperoleh keuntungan. Pekerja memiliki peran penting dalam sebuah industri, namun seorang pekerja tidak dapat bertindak sesuka hatinya begitu juga seorang pengusaha. Untuk mengantisipasi terjadi permasalahan dalam hubungan antara buruh dan pengusaha, lahirilah undang-undang ketenagakerjaan yang mengatur tentang hak- hak dan kewajiban-kewajiban pekerja dan pengusaha yang secara jelas.

Pasal 1 angka 3 UU Ketenagakerjaan menyebutkan pengertian pekerja, adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dari pengertian tersebut terlihat bahwa dalam lingkup kerja terdapat paling sedikit terdapat 2 (dua) orang yaitu pemberi upah atau yang disebut dengan pengusaha dan penerima upah atau yang disebut dengan pekerja, maka hal tersebut telah memenuhi syarat dalam perjanjian yang dimaksud dalam Pasal 1313 KUHperdata yang menyatakan bahwa perjanjian adalah suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan diri kepada satu orang atau lebih, sehingga dalam pelaksanaan pekerjaan diperlukan perjanjian kerja baik secara tertulis maupun lisan dengan tujuan untuk memberikan kepastian bagi pengusaha dan pekerja. Soepomo memberikan pengertian

perjanjian kerja adalah perjanjian dimana pihak yang kesatu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua (majikan), dan majikan mengikatkan diri untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah.<sup>2</sup> Akibat adanya perjanjian tersebut maka timbulah hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha yang melahirkan hak-hak dan kewajiban- kewajiban, dimana di satu pihak ada kewajiban untuk melakukan suatu hal maka di sisi lain timbulah hak.

Berdasarkan jenis perjanjian kerja, pekerja terdapat 2 (dua) macam yaitu : pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (selanjutnya disebut dengan PKWT) atau yang biasanya disebut dengan pekerja kontrak dan pekerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (selanjutnya disebut dengan PKWTT) atau yang biasanya disebut dengan pekerja tetap. PKWT adalah perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja yang melahirkan hubungan kerja dengan waktu tertentu sesuai yang diperjanjikan dikarenakan adanya sebab-sebab tertentu seperti pekerjaan yang bersifat sementara, pekerjaan terkait dengan kegiatan baru, pekerjaan sekali selesai, pekerjaan sementara, atau pekerjaan yang bersifat musiman. Sedangkan PKWTT adalah perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dan pekerja yang bersifat tetap. Titik perbedaan keduanya adalah pada masa kerjanya. Penulisan ini menekankan mengenai pekerja dengan PKWT.

---

<sup>2</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Edisi Revisi)*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, h. 11.

Baik perkerja PKWT maupun pekerja PKWTT mempunyai hak-hak dan kewajiban-kewajiban. Salah satu hak yang harus diterima oleh pekerja adalah upah. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan mengklasifikasikan pendapatan dalam kerja terdapat 2 (dua) yaitu, upah dan non upah. Pengertian upah disebutkan dalam Pasal 1 angka 1 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. Klasifikasi upah meliputi : upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap. Sedangkan pendapatan non upah meliputi : fasilitas, bonus, dan tunjangan hari raya (selanjutnya disebut THR).<sup>3</sup> Dilihat dari beberapa penelitian terdahulu terdapat permasalahan pokok dalam pengupahan, yaitu: rendahnya upah bagi pekerja bawah, kesenjangan upah terendah dan tertinggi, komponen upah yang bervariasi, dan ketidakjelasan antara upah dan produktivitas.<sup>4</sup>

THR keagamaan yang merupakan pendapatan non upah yang wajib diberikan oleh pengusaha kepada pekerja atau keluarganya pada saat menjelang hari raya

---

<sup>3</sup> Yetniwati, 'Pengaturan Upah Berdasarkan Atas Prinsip Keadilan', *Mimbar Hukum*, Vol 29, No 1, 2017, h. 87.

<sup>4</sup> Aloysius Uwiyono, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, h. 99.

keagamaan pekerja dengan ketentuan bagi pekerja yang telah bekerja selama 12 (dua belas) bulan atau lebih secara terus menerus maka berhak diberikan THR keagamaan sebesar upah satu bulan, sedangkan bagi pekerja yang bekerja minimal 1 (satu) bulan secara menerus tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan berhak mendapatkan THR keagamaan secara proposional dengan perhitungan jumlah masa kerja dibagi 12 (dua belas) bulan dikali upah satu bulan. Batas akhir waktu pemberian THR keagamaan adalah paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan. Tujuan pemberian THR Keagamaan adalah sebagai upaya untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, seperti yang telah diketahui kebutuhan untuk menyiapkan hari raya keagamaan relatif banyak sehingga memerlukan pendapatan yang banyak pula. Oleh karenanya pemberian THR Keagamaan merupakan hal yang dinanti oleh para pekerja. Namun, kadangkala setelah THR Keagamaan diberikan, pekerja mengundurkan diri karena merasa haknya telah terpenuhi tanpa memperhatikan perjanjian kerja yang telah disepakati pada saat sebelum kerja. Dalam hal ini tentu terdapat pihak yang dirugikan yaitu pengusaha, karena pengusaha harus merekrut pekerja baru agar pekerjaannya dapat berjalan lancar seperti rencana sebelumnya dan terpenuhi tujuannya.

Untuk menghindari permasalahan tersebut UU Ketenagakerjaan telah memberikan perlindungan hukum bagi pengusaha dan pekerja apabila terdapat salah satu pihak yang mengundurkan diri sebelum perjanjian kerja berakhir, sebagaimana

yang dicantumkan dalam Pasal 62 bahwa apabila terdapat salah satu pihak baik pekerja maupun pengusaha yang mengakhiri hubungan kerja sebelum jangka waktu tertentu yang ditetapkan dalam perjanjian, maka pihak yang mengakhiri berkewajiban membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian. Perlindungan hukum ini bertujuan untuk mengurangi terjadinya pemutusan hubungan kerja sepihak baik dari pengusaha maupun pekerja. Pengakhiran tersebut hanya dapat dilangsungkan apabila terdapat alasan-alasan tertentu seperti meninggal atau sebab lain yang memungkinkan pekerja tidak dapat bekerja kembali atau pengusaha tidak dapat memperkerjakan kembali.

Beberapa peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan telah diundangkan sedemikian rupa, akan tetapi dalam sebuah kasus masih terdapat pengusaha dan pekerja yang menyimpanginya yaitu dalam hal pekerja mengajukan pengunduran diri setelah hari raya keagamaan dimana sebelumnya ia telah menerima THR Keagamaan. Pengajuan tersebut dilakukan sebelum PKWT berakhir, dimana pekerja menyepakati perjanjian kerja selama 1 (satu) tahun lalu memperpanjang perjanjian kerjanya selama 1 (satu) tahun, namun ditengah pelaksanaan perjanjian kerja yang telah diperpanjang tersebut pekerja mengajukan pengunduran diri. Atas alasan demikian pengusaha memaksa kepada pekerja PKWT untuk mengembalikan

THR Keagamaan sebagai bentuk ganti rugi. Penulisan ini mengkaji secara lebih mendalam permasalahan tersebut.

## **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan yang diuraikan diatas, yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah pekerja yang mengundurkan diri sebelum PKWT berakhir dapat diberi sanksi berupa pengembalian Tunjangan Hari Raya Keagamaan?
2. Apa upaya hukum pengusaha apabila pekerja tidak mengembalikan Tunjangan Hari Raya Keagamaan karena mengundurkan diri sebelum perjanjian berakhir?

## **3. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini mempunyai beberapa tujuan, yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisa bahwa pengusaha dapat atau tidak dapat memberikan sanksi kepada pekerja yang mengundurkan diri sebelum perjanjian berakhir dengan mengembalikan hak yang telah diterima.

2. Untuk mengetahui dan menganalisa upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pengusaha pada saat pekerja tidak mengembalikan hak yang telah diterima karena mengundurkan diri sebelum perjanjian berakhir.

#### **4. Manfaat Penelitian**

Dari pembahasan penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

- a. Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran dalam bidang ilmu hukum khususnya dalam bidang hukum ketenagakerjaan sehingga dapat digunakan bahan kajian selanjutnya dalam penelitian hukum.

- b. Secara praktis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengusaha untuk mengetahui sanksi yang harus diberikan bagi pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang mengundurkan diri sebelum perjanjian yang telah dibuat berakhir. Selain itu juga diharapkan bermanfaat bagi pekerja untuk mengetahui sanksi yang harus dilakukan pada saat mengundurkan diri sebelum perjanjian berakhir serta agar pekerja konsisten dengan perjanjian yang telah dibuat sehingga dapat memberikan kepastian bagi pengusaha.



## 5. Metode Penelitian

### 5.1 Tipe Penelitian Hukum

Penelitian ini merupakan penelitian hukum yang menggunakan metode penelitian hukum. Dalam penelitian hukum terdapat beberapa tipe penelitian yaitu: *doctrinal research*, *reform-oriented research*, *thoritical research* dan *fundamental research*. Penulis menggunakan tipe penelitian doctrinal reasearch yang merupakan penelitian yang menyediakan sebuah penjelasan yang sistematis mengenai aturan hukum tertentu, menganalisis hubungan antara peraturan-peraturan hukum, menjelaskan bidang-bidang yang sulit dan memprediksi perkembangan yang akan datang.

### 5.2 Pendekatan Masalah

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*) yang merupakan penelitian dengan melakukan menelaah peraturan perundang-undangan yang bersangkutan dengan isu hukum.<sup>5</sup> Dalam hal ini penulis mengkaji peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan yang secara khusus mengatur tentang hak-hak yang harus diterima oleh pekerja PKWT dalam hubungan kerja juga peraturan tentang sanksi

---

<sup>5</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum (Edisi Revisi)*, Cet. 13, Kencana, Jakarta, 2017, h. 133.

bagi pekerja PKWT yang mengundurkan diri pada saat sebelum perjanjian berakhir.

Selanjutnya, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan konseptual (conceptual approach) merupakan pendekatan dengan cara mempelajari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum.<sup>6</sup> Pendekatan tersebut digunakan untuk memberikan argumentasi dalam menjawab isu hukum yang sedang ditangani. Diantaranya dengan menggunakan pendapat-pendapat ahli hukum terkait dengan PKWT dan PKWTT, hak-hak yang harus diterima oleh pekerja dan pengembalian hak yang telah diterima dikarenakan melakukan pengunduran diri sebelum perjanjian berakhir.

Selain itu, penelitian ini juga dikombinasi dengan pendekatan study kasus yang merupakan pendekatan yang berasal dari kejadian yang sedang terjadi namun belum memiliki putusan yang berkekuatan hukum tetap. Dalam pendekatan ini mempelajari secara intensif latar belakang masalah dan posisi suatu peristiwa yang dikaitkan dengan kondisi lingkungan.<sup>7</sup> Penelitian ini dilakukan dengan wawancara kepada narasumber yang bekerja di PT. X.

---

<sup>6</sup> *Ibid*, h. 135.

<sup>7</sup> Hanin, Alya' Labibah, *Perlindungan Hukum Pekerja lokal yang dipaksa berbahasa asing oleh pemimpin perusahaan yang tenaga asing*, **Skripsi**, Program Sarjana Fakultas Hukum Universitas Airlangga, Surabaya, 2019, h. 11.

### 5.3 Sumber Bahan Hukum

Penelitian ini menggunakan 2 (dua) sumber bahan hukum yaitu bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang bersifat autoritatif, yang artinya mempunyai otoritas, meliputi peraturan perundang-undangan, catatan-catatan resmi dan putusan-putusan hakim.<sup>8</sup> Penelitian ini menggunakan bahan hukum primer sebagai berikut :

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945
2. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
3. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4729).
4. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4356).
5. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 237, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5747).

---

<sup>8</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Op.Cit.*, h. 181.

6. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
7. Peraturan Menteri Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari raya Keagamaan Bagi Pekerja/ Buruh Di Perusahaan
8. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 20 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pemberian Sanksi Administratif Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang dapat memberikan penjelasan terhadap hukum primer yang berupa buku teks, jurnal hukum, pendapat-pendapat hukum (doktrin-doktrin) dan sumber hukum lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

#### 5.4 Prosedur Pengumpulan Bahan Hukum

Penulis mengumpulkan bahan hukum yang relevan dengan rumusan masalah dalam penelitian ini, baik bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder yang berupa peraturan perundang-undangan, putusan-putusan pengadilan, literatur-literatur, dan pendapat-pendapat ahli. Bahan hukum tersebut ditelaah dengan cara memahami, meneliti, mengkaji, menganalisa secara

mendalam, lalu diklasifikasikan dan disusun secara sistematis dengan tujuan untuk mempermudah penyelesaian atau menjawab isu hukum dalam penelitian ini.

### 5.5 Analisis Bahan Hukum

Analisis bahan hukum dalam penelitian ini menggunakan metode diskriptif yaitu metode penelitian yang ditujukan untuk menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, yang berlangsung saat ini atau masa lampau.<sup>9</sup> Dalam hal ini penulis menggambarkan fenomena atau kejadian saat ini yang terjadi di lingkungan ketenagakerjaan dengan menghubungkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku dan relevan dengan isu hukum yang sedang diteliti.

### 5.6 Pertanggungjawaban Sistematika Penulisan

Dalam skripsi ini dibagi beberapa bab dan setiap bab dibagi beberapa sub bab yang terdiri sebagai berikut :

Pada bab I (pertama) berisi tentang pendahuluan yang terdiri dari beberapa sub bab yaitu latar belakang yang merupakan pembahasan mengenai alur permasalahan hukum yang muncul, beberapa rumusan masalah yang akan dipecahkan dalam penelitian ini. Selain itu juga terdiri dari tujuan penelitian,

---

<sup>9</sup> Shely Erawati, Perlindungan Hukum Pekerja Asing Atas Hak Cuti Tahunan, **Skripsi**, Program Sarjana Fakultas Hukum Universitas Airlangga, Surabaya, 2019, h. 9.

manfaat penelitian dan metode penilitian yang juga terbagi menjadi beberapa sub bab yaitu tipe penelitian, pendekatan hukum, sumber bahan hukum, prosedur pengumpulan bahan hukum, analisa bahan hukum dan pertanggungjawaban sistematika.

Pada bab II (kedua) berisi tentang pembahasan rumusan masalah yang pertama yaitu tentang dapat atau tidak dapat pekerja yang mengundurkan diri sebelum PKWT berakhir diberi sanksi berupa pengembalian hak yang telah diterima.

Pada bab III (ketiga) berisi tentang pembahasan rumusan masalah yang kedua yaitu tentang upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pengusaha apabila pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu tidak mengembalikan hak yang telah diterima pada saat mengundurkan diri sebelum perjanjian berakhir.

Pada bab VI (keempat) berisi tentang penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis, sehingga diharapkan kedepannya dapat dijadikan pedoman bagi pengusaha agar memberikan sanksi atau meminta ganti kerugian kepada pekerja dengan tepat dan bagi pekerja untuk tidak mengundurkan diri sebelum perjanjian berakhir.